بسم الله الرحمن الرحيم

تم رفع هذه المادة العلمية من طرف أخوكم في الله: خادم العلم والمعرفة (الأسد الجريح) بن عيسى قرمزلي. ولاية المدية

الجنسية جزائرية

الديانة مسلم

موقعي المكتبة الإلكترونية لخادم العلم والمعرفة للنشر المجاني للرسائل والبحوث على

www.Theses-dz.com

للتواصل: رقم هاتف 00213771087969

البريد الإلكتروني: benaissa.inf@gmail.com

حسابي على الفيسبوك: www.facebook.com/Theses.dz

جروبي: https://www.facebook.com/groups/Theses.dz

تويتر https://twitter.com@Theses_DZ

الخدمات المدفوعة

01- أطلب نسخة من مكتبتي



السعة: 2000 جيقا أي 2 تيرا !

فيها تقريبا كل التخصصات

أكثر من 80.000 رسالة وأطروحة وبحث علمي

أكثر من 600.000 وثيقة علمية (كتاب، مقالة، ملتقى، ومخطوطة...)

المكتبة مع الهرديسك بالدينار الجزائري 50.000.00 دج

المكتبة مع الهرديسك بالدولار: 500 دولار .

المكتبة مع الهرديسك بالأورو: 450 أورو

02- نوفر رسائل الأردن كاملة 20 دولار للرسالة الواحدة على https://jutheses.ju.edu.jo/default2.aspx

لا تنسوني بدعوة صالحة بظهر الغيب: ردد معي 10 سبحان الله وبحمده سبحان الله العظيم

اللهم صل وسلم على نبينا محمد .... بن عيسى قرمزلي 2016.

وزارة التعليم العالى
جامعة الجزائر
معهد علم الاجتماع

رسالة لنيل شهادة الماجستير بعنوان :

(اندماج ، وادماج العمال الريفيين فى المنشأة الصناعية الجزائرية)

من اعداد الطالب: السعودى سعد الدين

تحت اشراف: السيدة شولي كلودين

ديسمبر 1985

الاهـــــــداء

الـــى من يسعدهم أن يـــروا ابنهم يرتقـــى

معالي العلم والمعرفــــة

الـــى أبـــي وأمـــي واخـــوتي

والـى أعز زميــــل في الدراسة " ليتيم عثمـــان "

- كلمة شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى استاذتنا المحترمة السيدة "سولي" التي أشرفت على انهاء بحثنا هذا والتي تعاطفت معنا بشكل ديمقراطي ، ولم تبخل علينا بتوجيهاتها القيمة ، كما نشكر أستاذنا منير موسى الذى بذل قصارى جهده منذ البداية لتحقيق بحثنا هذا

كما نتقدم بشكرنا العميق والخالص الى كل من ساعدنا على اعداد هذه الرسالة من قريب أو بعيد .

الفهـــرس العـــام

الصفحــــة .

الاهـــــداء ــــــــــــــــــــــــ 2
كلمـــة شكـر و تقـديـر ــــــــــــــــــــ 3
الفهـرس العـــام ــــــــــــــــــــ 4ـ13

مقدمــة عامــة

تمهيـــــد ــــــــــــــــــــــــ 14
أولا ـ تحديد الموضــوع ــــــــــــــــــــ 15
ثانيا ـ أسباب اختيـار الموضوع ــــــــــــــــ 15ـ16
ثالثا ـ الهدف من البحـث ــــــــــــــــــ 16
رابعا ـ اشكاليـة البحـــث ــــــــــــــــــ 16ـ18
خامسا ـ الافتراضـات ــــــــــــــــــ 18
سادسا ـ طرائـق البحـث ــــــــــــــــــ 18ـ21
سابعا ـ خطـوات البحـــث ــــــــــــــــــ 21ـ22
ثامنا ـ الصعوبـــات ــــــــــــــــــ 23

القسم النظـري(أو الاول)

دراسة نظريـة عـامـة وتاريخية ومقارنة حول اندماج و ادماج العمال الريفيين

الفصـل ألاول ـ الاندمـاج والادمـاج : تعريفـه و اشكاله وطرقـه العامـة والخاصة ومظاهره الاجابيـة و السلبيـة ــــــــــــــــــ 25ـ40
أ ولا ـ تعريـف الاندماج ، أو الادمـاج ــــــــــــــــ 25ـ27
ثانيا ـ علاقـة الاندمـاج أو الادمـاج ببعض المفاهيم ــــــــــــ 27ـ29
1 ـ التلاؤم ــــــــــــــــــ 28
2 ـ التـوافـق ــــــــــــــــــ 28
3 ـ التكيـــف ــــــــــــــــــ 28
4 ـ التكـامـل ــــــــــــــــــ 29
ثالثـا ـ أشكال الاندمـاج أو الادمـاج ــــــــــــــــ 29ـ33
رابعا ـ الطرائـق العامـة وللاندمـاج والادمـاج : الجمعنـة ـــــــ 33ـ37
خامسا ـ الطرائـق، أو الطرق الخاصة بالاندمـاج أو الادمـاج ــــــ 38ـ39

سادساً – المظاهر الايجابية للاندماج ---------- 39–40
سابعاً – المظاهر السلبية للاندماج ---------- 40

الفصل الثاني – الدراسات السابقة ---------- 42–51
أ – دراسات على المستوى الدولي ---------- 42–43
أ – دراسة مونيك فنسين ---------- 42
ب – دراسات على المستوى العربي ---------- 43
1 – دراسة حسن الساعاتي ---------- 43
2 – دراسة محمد علي محمد ---------- 44
3 – دراسة أم كلثوم دويات ---------- 45
ج – دراسات على المستوى المحلي ---------- 45–46
1 – دراسة محمد بومخلوف ---------- 46–47
2 – دراسة علي الكنز ---------- 47–50
3 – دراسة فاروق بن عطية ---------- 50
4 – دراسة جون ميتا ---------- 50–51

الفصل الثالث – هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية ، أنواعهم وخصائصهم العامة ، ومشكل اندماجهم في البيئة الصناعية ---------- 53–64
أولا – تعريف الهجرة الريفية ---------- 53
ثانيا – عوامل وأسباب الهجرة الريفية ---------- 53–55
ثالثا – أنواع العمال الريفيين المهاجرين الى البيئة الصناعية ---------- 56–58
رابعا – الخصائص والمميزات العامة للعمال الريفيين المهاجرين الى المدن الصناعية ---------- 58–62
خامسا – المتغيرات والمشاكل الناتجة عن انتقال العمال الريفيين من الحياة الريفية الى الحياة الصناعية ---------- 62
سادسا – طبيعة اندماج العمال الريفيين في البيئة الصناعية ---------- 63–64

الفصل الرابع – دراسة تاريخية ومقارنة لادماج واندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الرأسمالية والمنشأة الصناعية الاشتراكية ---------- 66–86

تمهيد ---------- 66–67
أولا – الادماج في المنشأة الصناعية الرأسمالية ---------- 67–78
ثانيا – الادماج في المنشأة الصناعية الاشتراكية ---------- 78–86

الفصل الخامس ـ استراتيجية التنمية في الجزائر: التصنيع والزراعة وتطور وتنظيم المنشأة الصناعية الجزائرية ، وأهم الطرق والوسائل المستخدمة فيها لادماج العمال الريفيين ـــــ 87ـ107
تمهيد ـــــ 87ـ88
أولا ـ التصنيع ـــــ 88ـ91
1ـ أسباب انتقال العمال الريفيين الجزائريين الى المدن الصناعية ـــ 91ـ93
2ـ أهم سمات العمال الريفيين الجزائريين المنتقلين الى المدن الصناعية 93ـ94
3ـ أهم طرق التي يستخدمها العمال الريفيين الجزائريين لاندماجهم بالبيئة الصناعية ـــــ 94
ثانيا ـ الزراعة ـــــ 95ـ96
ثالثا ـ تطور المنشأة الصناعية الجزائرية ـــــ 96
1ـ التسيير الذاتي ـــــ 96ـ97
2ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات ـــــ 97ـ100
رابعا ـ الطرائق والوسائل التي تستخدمها المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج العمال الريفيين فيها ـــــ 100ـ107

القسم التطبيقي أو (الثاني)

الاستقصاء ، أو الدراسة الميدانية

الفصل السادس ـ اطار الاستقصاء وعينته ، وكيفية اجرائه ، وصعوباته وقواعد تفريغ بياناته ـــــ 109ـ117
تمهيد ـــــ 109
أولا ـ تعريف المنشأة ـــــ 109ـ112
ثانيا ـ العينة ـــــ 112ـ114
ثالثا ـ كيفية التهيأة للاستقصاء واجرائه ـــــ 114ـ116
رابعا ـ الصعوبات ـــــ 116ـ
خامسا ـ القواعد التي اتبعناها في تفريغ وتحليل اسئلة لستجواب ـــــ 117
الفصل السابع ـ تفريغ وتحليل البيانات العامة المتعلقة بالفئات العامة للمبحوثين ـــــ 118ـ138

الفصل الثامن ــ دراسة مستوى الاندماج لفئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية ــــــــ 165ـ140
تمهيد ــــــــ 140
أولا ــ مشاركة أفراد فئة البحث في نشاطات المنشأة ومدى ادراكهم لها 154ـ141
1 ــ النقابة ــــــــ 147ـ142
2 ــ خلية الحزب ــــــــ 148ـ147
3 ــ التسيير الاشتراكي للمؤسسات ــــــــ 14 ـ147
4 ــ المشاركة في الرحلات التي تنظمها المنشأة ــــــــ 153ـ151
5 ــ ارسال الأولاد الى المخيمات الصيفية ــــــــ 154ـ153
ثانيا ــ العمل ونوعه، ومدى رضا أفراد فئة البحث عنهما، وطبيعة علاقاتهم داخل المنشأة ــــــــ 165ـ154
1 ــ العمل ــــــــ 160ـ154
2 ــ علاقات العامل داخل المنشأة ــــــــ 165ـ160
الفصل التاسع ــ تأثير المستوى التعليمي ونوعه على اندماج فئة العمال الريفيين ــــــــ 197ـ165
مقدمة ــــــــ 167
ــ تحليل وربط أسئلة الفصل الثامن بالمستوى التعليمي ونوعه ــــــــ 197ـ168
الفصل العاشر ــ الوسائل التي تستخدمها وتعبّر عن طريقها المنشأة على ادماج واندماج العمال الريفيين فيها ــــــــ 254ـ199
تمهيد ــــــــ 201ـ199
أولا ــ الوسائل الايجابية التي تستخدمها المنشأة لادماج عمالها الريفيين 214ـ201
1 ــ النقل ــــــــ 210ـ201
2 ــ المطعم ــــــــ 214ـ210
ثانيا ــ الوسائل السلبية التي لا يستفيد منها معظم العمال الريفيين بالمنشأة 242ـ214
1 ــ السكن ــــــــ 228ـ214
2 ــ الطب ــــــــ 232ـ228
3 ــ التكوين، ومحو الامية ــــــــ 239ـ232
4 ــ الترقية ــــــــ 242ـ239
ــ تقييم عام حول الوسائل الايجابية والسلبية التي تستخدمها المنشأة لادماج العمال الريفيين العاملين بها ــــــــ 244ـ242

- آراء أفراد فئة البحث حول اندماجهم بالمنشأة ---------- 254-24-
الخاتمة ---------------------- 267-256
مراجع البحث ---------------------- 277-269
ملاحق البحث ---------------------- 289-280

فهـــــرس الجـــداول

رقم الجدول	عنــــــوان الجــــــدول	رقم الصفحة
(1)	حصة الصناعة الجزائرية التى لاتتعدى 14 %	88
(2)	المعطيات الكبيرة للشغل فى القطاعات غير الزراعية	89
(3)	الاستثمارات من 1965 الى سنة 1975	90
(4)	التطور السكانى والهجرة الريفية حسب تقديرات الخطة الربعية	92
(5)	تطور اليد العاملة فى القطاع غير الزراعى تبعا للقطاعات من سنة 1966 الى سنة 1977	92
(6)	يبين فئات السن لدى أفراد فئة البحث	118
(7)	يبين الحالة المدنية لافراد فئة البحث	120
(8)	يبين المهنة الحالية لافراد فئة البحث	121
(9)	يبين الفئة الاجتماعية لافراد فئة البحث	122
(10)	يبين المستوى التعليمى لافراد فئة البحث	123
(11)	يبين المستوى التعليمى تبعا لاعمار أفراد فئة البحث ..	124
(12)	يبين المستوى التعليمى تبعا لنوع التعليم	126
(13)	يبين الاقدمية لدى أفراد فئة البحث	129
(14)	المهنة السابقة لافراد فئة البحث	131
(15)	يبين البيئة الجغرافية لافراد فئة البحث	132
(16)	يبين المكان الحالى لاقامة أفراد فئة البحث	134
(17)	يبين مدى اطلاع أفراد فئة البحث على نشاطات المنشأة ..	141
(18)	يبين انخراط أفراد فئة البحث فى النقابة	142
(19)	يبين أراء أفراد فئة البحث حول دور النقابة	144
(20)	يبين الجهة المسؤولة التى يتوجه اليها أفراد فئة البحث ...	145
(21)	يبين مدى معرفة أفراد فئة البحث بوجود خلية الحرب بمنشأتهم	148
(22)	يبين مدى علم أفراد فئة البحث بوجود نظام التسيير الاشتراكى بمنشأتهم	149
(23)	يبين مدى مشاركة أفراد فئة البحث فى الرحلات التى تنظمها المنشأة	151

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
(24)	يبين مدى ارسال أفراد فئة البحث لاولادهم الى المخيمات الصينية	153
(25)	يبين نوع العمل الذى يقوم به أفراد فئة البحث بالمنشأة	155
(26)	يبين لنا أراء أفراد فئة البحث فى العمل الذى يقومونا به من حيث سهولته أو صعوبته أو خطورته	156
(27)	يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن عملهم	157
(28)	يبين أسباب عدم رضا أفراد فئة البحث عن العمل الذى يقومونا به	158
(29)	يبين نوع علاقة العمال بيع مسؤوليهم فى العمل ...	160
(30)	يبين نوع علاقة أفراد فئة البحث بزملائهم فى العمل	161
(31)	يبين مدى تكوين أفراد فئة البحث لاصدقاء	162
(32)	يبين نوع الاصدقاء لافراد فئة البحث	163
(33)	يبين مدى معرفة أفراد فئة البحث بنشاطات المنشأة تبعا لمستوى التعليم	168
(34)	يبين مدى اطلاع أفراد فئة البحث على نشاطات المنشأة تبعا لنوع التعليم	171
(35)	يبين مدى انخواط أفراد فئة البحث فى النقابة تبعا لمستوى التعليم	173
(36)	يبين أراء أفراد فئة البحث فى الدور الذى تقوم به النقابة تبعا لمستوى التعليم	175
(37)	يبين توجه أفراد فئة البحث عند تعرضهم لمشكل فى العمل تبعا لمستوى التعليم	177
(38)	يبين مدى معرفة أفراد فئة البحث بوجود خلية الحزب تبعا لمستوى التعليم	180
(39)	يبين مدى معرفة أفراد فئة البحث بوجود نظام التسيير الاشتراكى تبعا لمستوى التعليم	182
(40)	يبين دور نظام التسيير الاشتراكى حسب اجابات أفراد فئة البحث و تبعا للمستوى التعليمى	183

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
(41)	يبين نوع العمل الذى يقوم به أفراد فئة البحث تبعا لمستوى التعليم	187
(42)	يبين لنا أراء المبحوثين فى الذى يقومونا به تبعا لمستوى التعليم	189
(43)	يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن عملهم تبعا للمستوى التعليمى	191
(44)	يبين نوع علاقة أفراد فئة البحث مع مسؤوليهم فى العمل تبعا للمستوى التعليمى	193
(45)	يبين نوع اصدقاء أفراد فئة البحث تبعا للمستوى التعليمى ..	195
(46)	يبين الوسيلة التى يلتحق بها العمال الريفيين الى المنشأة ..	202
(47)	يبين مدى تغيب أفراد فئة البحث عن أعمالهم بالمنشأة ...	204
(48)	يبين أراء العمال حول أسباب تغيبهم عن أعمالهم بالمنشأة ..	206
(49)	يبين مدى تقدير المنشأة لوضعية العمال الريفيين عند ما يتغيبون	209
(50)	يبين مدى تناول أفراد فئة البحث للوجبات الغذائية بمطعم المنشأة	211
(51)	يبين مدى استفادة أفراد فئة البحث من خدمات السكن بمنشأتهم	215
(52)	يبين نوع السكن الذى يسكنه أفراد فئة البحث	217
(53)	يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن مساكنهم	219
(54)	يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن مساكنهم تبعا لنوع السكن	221
(55)	يبين مدى اقامة العامل مع عائلته	224
(56)	يبين مدى بقاء أفراد فئة البحث بمنشأتهم عند توفير السكن أو تفضيلهم للعودة الى الريف	226
(57)	يبين مدى استفادة أفراد فئة البحث من اهتمام طبيب المنشأة بصحتهم	229
(58)	يبين طلبات أفراد فئة البحث للحصول على تكوين مهني	236

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
240	يوضح مستوى أفراد فئة البحث عند التحاقهم بالمنشأة	(59)
241	يبين مدى حصول أفراد فئة البحث على الترقية	(60)
246	يبين أراء أفراد فئة البحث قبل وبعد التحاقهم بالمنشأة	(61)
249	يبين الوسائل التي تشجع اندماج أفراد فئة البحث بالمنشأة	(62)

مقدمة عامة

تمهيد :

لقد عمدت الجزائر بعد حصولها على الاستقلال السياسي الى خلق مجتمع جديد ، يتم التركيز فيه على التنمية في جميع أشكالها ، ومنها تنمية الزراعة (الفلاحة) والصناعة . كما اهتمت الدولة في محاولة رفع مستوى المواطنين المادى ، ومستواهم الكنى ومستواهم الثقافي . لما لذلك من آثار تنعكس على تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع الجزائرى في نهاية المطاف .

ولقد نص الميثاق الوطني على اعطاء العمل الفلاحي قيمته كالعمل الصناعي حتى لا تكون هناك هوة بينهما يترتب عليها نتائج سلبية على عملية التنمية الشاملة ومما جاء فيه بهذا الصدد :

((سوف تعبأ الوسائل اللازمة ، طبقا لاهداف الثورة الزراعية من أجل تجديد قيمة العمل الفلاحي ، وايجاد الشروط الاقتصادية التي تسمح للريف بأن يشد اليه يد عاملة مختصة ، يرفع مستواها بأستمرار حتى تستفيد من الأنشطة الزراعية وهذا يعني العمل على أن تكون أفضل العناصر هي التي تخادر دائما الفلاحة لفائدة قطاعات اقتصادية أخرى ، كما يعني العمل على أن تصبح الفلاحة أيضا عمل تقدم ورقي اجتماعي وثقافي وتقني في الأرياف .)) (1)

ولكننا نلاحظ أن الاهتمام في عمليات التصنيع والتنمية التي تقوم بها الدول التصنيعية – وبضمنها الجزائر – للخروج من أطر المجتمع الزراعي – الحرفي وأرساء قواعد صناعية تمكنها من التحرر الاقتصادى ، والتحرر السياسي الحق ، لم يوازها اهتمام كاف في عمليات أخرى مهمة ، كالتحولات والاستجابات والاستعدادات السلوكية والاخلاقية التي تستوجبها عمليات التصنيع ، مما نتج عنه مشاكل عديدة ، اجتماعية وثقافية ومهنية .

---

(1) جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني . الجزائر . 1976 . ص 14

وبـهذا ، أصبح الانسان الجزائرى محل صراع كبير فى توافقه مع القيم والسلوكات الجديدة التى فرضت عليه لانها تتعارض وقيمه وسلوكاته التقليدية .

ولهذا نحاول دراسة هذه المشكلة دراسة سوسيولوجية موضوعية .

أولا ـ تحديد الموضوع :

تتطلب الحياة الاجتماعية دمج الافراد فى المجتمع الذى يساهمون فى تقدمه وترسيخ أسسه ، ويتمثل اندماج الفرد فى رهطه فى أنه يتقبل ، فى أعماق نفسه الآراء والمشاعر ، والرغبات والعواطف .

ولهذا اهتم السوسيولوجيون فى عملية اندماج الأفراد فى الحياة الاجتماعية بصورة عامة ، وفى الحياة الصناعية بصورة خاصة .

وللأندماج ، طبعا ، أشكال متعددة ، منها أندماج فيئة الأفراد القادمين من العالم الريفى فى الوسط الصناعى ، الذى يتمركز فى المدن والحواضر مما أدى الى ظاهرة انتقال عدد كبير من الريفيين اليها ، ومشكلة اندماجهم فى البيئة الصناعية الجديدة .

ولـهذا ، حددنا موضوعنا كالتالى :

(اندماج (وأدماج) العمال الريفيين فى المنشأة الصناعية الجزائرية .)
وأجرينا البحث فى مركب الحديد والصلب بمدينة عنابة .

ثانيا ـ أسباب اختيار الموضوع

أن الأسباب التى دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع نستطيع اجمالها فيمايلى :

1ـ ندرة البحوث والدراسات التى تناولت ادماج واندماج العاملين فى المنشأة الصناعية الجزائرية .

2ـ أهمية تأثير اندماج وادماج العمال الذين يؤثرون بدورهم فى تحقيق أهداف المنشأة الصناعية .

3ـ ارتفاع نسبة العمال الريفيين في القطاع الصناعي ، وصعوبات اندماجهم وادماجهم في البيئة الصناعية .

ثالثا ـ الهدف من البحث

أن هدف الدراسة التي قمنا بها يتمثل في تحقيق هدفين أساسيين هما :

1ـ هدف نظري .
2ـ هدف تطبيقي .

1) الهدف النظري :

ويتمثل خصوصا ، في عرض أهم وجهات نظر السوسيولوجيين ، وأهم البحوث والدراسات حول موضوع لاندماج وادماج الريفيين في الوسط الصناعي ، وذلك للتوصل الى نتائج وحقائق علمية ، وكذلك للكشف عن العوامل والوسائل التي تؤدي الى ادماج واندماج العمال في المنشأة الصناعية المدروسة ، مع تقديم بعض الاضافات الجديدة سواء من الناحية النظرية ، أم من الناحية التطبيقية .

2) ـ الهدف التطبيقي :

ويتمثل في تأهلينا للقيام بدراسة ميدانية ، أو استقصائية ، مقرونة ببعض الاقتراحات والتوصيات يمكن أن نستفيد منها اذا ما حصلنا في المستقبل على وظيفة في احدى المنشآت الصناعية .

رابعا ـ الاشكالية :

يعتبر التصنيع في الدول الآخذة بالتنمية أسرع سبيل الى التقدم المنشود ، لان الصناعة هي الدعامة القوية للكيان الوطني ، وهي القادرة على التطوير الاقتصادي .

ولذلك نجد أن الجزائر ـ كسائر الدول التصنيعية ـ اتخذت سياسة التصنيع كقاعدة أساسية لتحقيق عملية التنمية الشاملة .

ولكـن ، عند تطبيق سياسات التصنيع هذه ، وعند الاطلاع على نتائجـهـا برزت ظواهر تعتبر طبيعية فى أى بلد يعمل على تحقيق التنمية بواسطة تلك السياسات الصناعية ، نخص بالذكر منها : الهجرة من الريف الى المدينة ونقص اليد العاملة فـى القطاعات غير الصناعيـة ، مما يؤدى تكوين فئة من العمال الريفيين يجدون أنفسهم بين وسطين متغايرين : ريفـى وحضرى ، وفى صراع بين القيم التقليدية والقيم الجديدة .

وعلى هذا الاساس ، رأينا أن نتعرف على ماهية ظاهرة : الادماج أو الاندماج والمفاهيم المرتبطة بها كالتوافق والتكيف والتلاؤم ، وعلى أهم الوسائل والتدابـير العلميـة التى تحقق الاندماج بالنسبة للأفراد فى المنشأة الصناعية .

حيث أن الفرد فى الدول التصنيعية ـ ومنها الجزائر ـ لم يحظ بأهميـة كبيرة بالمقارنة مع الاهميـة التى أعطيـت للتصنيـع ، مع أننا نسلـم بأن الـفرد هو المحرك الاساسى لعملية التنمية .

ولتوضيح كل ما سبق سنحاول طرح بعض التساؤلات التى تبسط الاشكاليـة وتعمق مفهومها :

1ـ هل يعتبر عدم تفهم قوانين المجتمع الصناعى عاملا يؤدى الى استمرارية العلاقات الأوليـة ، أو التقليدية ؟

2ـ هل تعتبر هذه العلاقات عائقا لعمليـة الانتـاج ؟

3ـ هل للاصل الاجتماعى تأثير فى اندماج وادماج العامل فى نظام الحياة الصناعية؟

4ـ هل لخصائص الحياة الريفيـة ومعنتها من أثر فى العمال الريفيين ، تجعلهـم غيـر قادرين على الاندماج فى الحياة الصناعيـة؟

5ـ ما هو مدى الاندماج كل من الريفين والحضريين فى الحياة الصناعية؟

6ـ ما هو أثـر الفروقات الفرديـة فى مدى تقبل العامل الجزائرى للتحاولات التكنولوجية؟

7ـ هل للمؤسسات السياسيـة والثقافيـة دور فى مساعدة العمال الريفين علـى الاندماج فى الحياة الصناعية؟

8ـ هل للتدريب على أساليب العمل الصناعي والخبرة بها تأثير في اندماج العمال الريفيين في المنشآة الصناعيـــة؟

9ـ هل يعود انتقال العمال من الريف الى المدنية الى صعوبة ظروفهم الاجتماعيـة والاقتصاديـــة والبيئيـــة ؟

10 ـ هل يعود هذا الانتقال الى عدم التكافــؤ وعدم العدالــة في شروط العمــل والامتيازات بين العمال الزراعيين والعمال الصناعيين ؟

11 ـ ما هي أهم التدابير والوسائل والطرق التي تتخذها المنشأة الجزائرية لادماج العامـــــل ؟

خامســـــا ـ الافـــترضـــات٭

استعملناه هنا ككلمـة افتراض Suppositon بدلا من كلمة فرضية أو فرض Hepothese لان الفرضية تحتاج الى اجراء تجارب ، واعادة طرح الاستجواب علـــى المبحوثين Panel وهو أمر متعذر في مثل دراستنا هذه . .

ومن التساؤلات السابقة أمكننا الخروج بالافتراضات التالية:

1ـ أن المستوى التعليمي يحدد بدرجة كبيرة اندماج العمال الريفين للمنشـــأة الصناعيـــة .

2ـ أن الوسائل والطرق التي تستخدمها المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج واندمـاج العمال الريفين الجزائريين بها غير ناجحة.

سادســا : طـــرائـق البحـــث

أن أي دراسة(علمية)سوسيولوجية تفترض على الباحث أن يعتمد في جمعـــــه للبيـــانات على أسس علميـــة ، ويستخدم طرئق ونهوجا علميـــة ، وقد اعتمدنا فـــــي دراستنا هذه على الطرائق والنهوج الاتية :

1) _ طريقة الملاحظة المباشرة: هى ملاحظة الباحث الشخصية للميدان الذى يقوم بدراسته حتى لا يقع فى تأويلات واستنتاجات بعيدة عن الواقع المدروس، ويبتعد عن التقديرات الذاتية لأنها توهن البحث وتضعفه، فهى أساس كل بحث علمى اجتماعى وهى الاداة الاولى لجمع البيانات..

وطبقا لما سبق، استعملنا الملاحظة المباشرة كأداة استطلاعية مباشرة لجمع البيانات من الميدان، بحيث تمكننا من ملاحظة مختلف العمليات الانتاجية فى القسم التابع للمنشأة الذى أجرينا فيه البحث، وتمكننا كذلك فى التعرف على أقسام المنشأة المختلفة وملاحظة العمال أثناء قيامهم بعملهم، وتسجيل كل ما يخص بحثنا هذا.

2) _ طريقة الملاحظة غير المباشرة: التى تقوم على مراجعة الوثائق والتقارير والسجلات التى لها علاقة وصلة بموضوع بحثنا هذا والاطلاع على كل ما كتب عن هذه الظاهرة من قبل .

3) _ الطريقة التاريخية: التى تقتضى أن ندرس تطور الظاهرة المدروسة منذ نشأتها، والاشكال التى اتخذتها منذ ظهورها وحتى أيامنا هذه.

4) الطريقة المقارنة : كما استخدمنا الطريقة المقارنة لنقارن بين هذه الظاهرة فى الجزائر وفى بعض البلدان الصناعية الرأسمالية، وبعض البلدان الصناعية الاشتراكية، وبعض البلدان التصنيعية .

5) _طريقة ونموذج الاستقصاء:

ويقصد بالاستقصاء تلك المحاولة المنظمة للحصول على معلومات من جمهور معين أو عينة معينة منه وذلك عن طريق استخدام الاستجواب، والمقابلة، اذن الوظيفة الاساسية للأستقصاء هى توفير المعلومات حول موقف معين، أو جماعة، أو مجتمع. (1)

وأنطلاقا من التعريف السابق للاستقصاء استخدمنا طريقته ونموذجه للحصول على بيانات ومعلومات متعلقة بالجوانب الهامة لعملية الاندماج فى المنشأة، وخاصة فيما

---

1) راجع محمد الجواهرى وآخرين : دراسة علم الاجتماع . القاهرة. دار المعارف . الطبع 2 . 1975. ص 67 .

يتعلق بعوامله وطرقه وطبيعته ، وآثاره على سير المنشأة التى أجرى بها البحث ، وسوف نتعرض فى مطلع القسم التطبيقى ، لطريقــة الاقتصاء التى استعملناها .

نـــهوج الاستقصـــــــاء: أما نهوج الاستقصاء التى استخدمناها فهى :

ا ـ الاستجـــــــواب:

استخدمنا الاستجواب كأداة أساسيــة ورئيسيــة ـ بجانب الأدوات الأخـــرى المساعدة ـ لقياس مدى صحة الافتراضات التى انطلق منها البحث ، وحتى نعمق هــذه الدراســـة ونستكمل المعلومات البيانيـــة اللازمة لها ، أفردنا استمارة بحث خاصـــة بأفراد العينــة ، ولقد احتوى استجوابنا على أسئلـــة مغلقة وأخرى مفتوحة ، وذلـــك طبعا حسب المعلومات التى نريد الحصول عليها .

وقد قسمنا استجوابنا الى عدة أبواب كالتالــــــى :

1ـ بيانات شخصيـــــــة: وتضم الجنس ، السن ، والحالة المدنية الخ . . . .

2ـ بيانات حول مشاركة العمال فى نشاطات المنشأة: وخاصة ، النقابة ، خلية الحــزب التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، المشاركة فى الرحلات ، ارسال الاطفال الى المخيمات الصيفيـــة .

3ـ بيانات حول العمل وعلاقات العامل: وتدور خاصة حول نوع العمل وعلاقات العامل برؤسائه وزملائه بالمنشأة .

4ـ بيانات حول وسائل وطرق الادماج والاندماج : وتتمحور خاصة حول السكن النقل الطب ، التغذية ، الترقية الخ . . . . .

5ـ بيانات حول آراء العمال عن الاندماج بمنشأتهم وتتركز خاصة حول حالتهم المعيشية بالنسبة للماضى والحاضر ، والوسائل التى تعد مهمة فى نظرهم بتحقيق اندماجـــهم بالمنشأة .

وتجـــدون فى نهايـــة البـــحث نموذجـــا عـــن هذا الاستجـــواب .

ب ـ المقابلـــة غـــير المنظامة :

أن الهدف الرئيسى لاستخدام السوسيولوغـــيين لهذه الطريقة هو جمع البيانات والحقائق عن الظاهرة موضوع الدراسة ، مباشرة من المبحوثين .

وعليه تقابلنا مع مسؤولين من المنشأة للحصول على معلومات تتعلق بالمنشأة نفسها وبالعمال ، لمعرفة عددهم ، وتاريخ التحقاهم بالعمل ، وظروف عملهم الاجتماعيـــة والاقتصادية ، والعلاقات السائدة داخل المنشأة .

ج ـ العيـنـــــــــة :

نظرا لكثرة عدد العمال الذين تضمهم الشركة الوطنية للحديد والصلب (مركب الحجار) بعنابـــة البالغ 18 000 عامل ، فقد لجأنا الى نهج العينة ، لنختار عينة تمثيليـــة من حيث الكم والكيف ، وسنعود فى بداية القسم التطبيقى الى عرض كيفيـــة اختيارها وأهم المشاكل والصعوبات التى واجهتنا عند ذلك الأختيار .

د ـ الاحصاءات :

واستخدمنا النهج الاحصائى وذلك لما تتطلبه الدراسة العلمية من الاعتماد على الأرقــام والنسب المئويـــة وربطـــها ببعضها ، وترجمتها فى شكل نتائج علميـــــة من الممكن تعميمها .

سابـــعا : خطـــوات البحــــث :

اتبعنا فى بحثنا هذا خطوتين تتطلبها كل دراسة علمية احاطية ، وهمـــا الخطوة النظرية والخطوة التطبيقية .

ا ـ الخطوة النظريـــة : طالما أن كل دراسة علمية لا بد لها أن تقوم على مجموعـــة من المفاهيم ، فقد خصصنا هذه الخطوة لتكون مدخلا نظريا ، تعرضنا فيه لمختلف الاراء والتحاليل والنظريات المتصلة بموضوع البحث .

وقد احتوى موضوع بحثنا على الفصول النظرية التاليـــــة:

الفصـــل الاول : وتعرضنا فيه لتعاريف الاندماج أو الادماج ، والتعرف على أشكالـه وطرقـه العامة والخاصـــة .

الفصـــل الثانـي : وتعرضنا فيه لمختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضـوع بحثنا .

الفصل الثالث: وتعرضنا فيـــه لهجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعيـــــة وأنواعـــــهم وخصائصـــهم العامـة ، ومشكل اندماجـهم في البيئة الصناعية .

الفصـــل الرابـع : وقمنا من خلالـه بدراســة تاريخيــة ومقارنـة للادماج واندمـــاج العمال الريفيين في كل من المنشأة الصناعية الرأسماليــة والمنشأة الصناعية الاشتراكية .

الفصـــل الخامـــس: وهو الاخــير وتعرضنا فيه الى استراتيجية التنمية في الجزائـــر: التصنـــيـ ـ الزراعـة وتطور وتنظـيم المنشأة الصناعية الجزائرية ، وأهم الوسائـــل والطـرق المستخدمة فيها لادماج العمال الريفيين .

ب- الخطــوة التطبيقـــــية:

وفيها قمنا بأجراء الاستقصاء في المنشأة الوطنية للحديد والصلب الحجار بعنابة ـ لالقاء مزيد من الضوء عن الموضع الذى أردنا بحثه ، وذلك عن طريق الوصف ، والتصنيف الدقيق للبيانات التي حصلنا عليـها من أفراد العينة كما لجأنا الى تفريغها وتحليلها بهدف جمع الحقائق والنتائج واستخلاص دلالتها طبقا لاهداف الدراسة .

خاتمـــــــــــة

أنهينا بحثنا بخاتمة عامة أبرزنا فيها النتائج النهائية التي توصلنا اليها وبناءا على هذه النتائج قد منـــا جملـة من التوصيـات والاقتراحـات التي نأمل أن تكـــون حلولا مرضيـــة لهذه المشكلـــة ، بالاضافة الى عرض موقفنا النظرى منها .

ثامنـــــا : الصــــعوبات التي اعترضتنا أثناء البحــــث:

تثير الدراسة السوسيولوجيــة صعوبات متعددة ، خصوصا اذا كانت الدراسة متعلقة بموضوع حديث لم يحظ بالدراسة من قبل مثل موضوع بحثنا (اندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الجزائريــة) ، وأهم الصعوبات التي واجهتنا هي كالتالي :

1ـ قلــة الدراسات الميدانيــة حول موضوع الاندماج وخاصة في الجزائر .

2 ـ قلة المصادر العربيـــة التي تعرضت لموضوع الاندماج والادماج سواء أكان عماليا أم لا .

3 ـ صعوبة الترجمـــة من الكتب الفرنسيــة .

4 ـ [illegible]

من [illegible] .

القسم النظري (أو الأول)

دراسة نظرية عامة : تاريخية ومقارنة حول الاندماج والادماج

الفصـــــــل الاول

نحاول في هذا الفصل تعريف الاندماج ، أو الادماج ، والتعرف على أشكالـه وطرقـه العامـة والخاصـــة .

أولا ـ تعريف الاندماج أو الادماج : هناك تعريفان للاندماج أو الادماج ، تعريـف لغوي أو اشتقاقـي وتعريف علمـي :

ا ـ التعريف اللغوي أو الاشتقاقي : كلمة اندماج ، أو ادماج ، العربيـة معادلـــة لكلمـة ... الفرنسيـة ، أو ... الانكليزيـة وتتخذ نفس المعنى في كل منـهما .

1 ـ التعريف الاشتقاقـي العربـــي : اذا عدنا الى بعض قواميس اللغة العربيـــة لاحظنا أنها جميعا ، متفقة على المعنى الاشتقاقـي لكلمـة اندماج ، أو د ـــــج .

1ْ ـ فمثـــلا ـ يقول فؤاد أفـــرام البستانـــي في مادة دمج :((د مـــج دمـــوجا ، واندمـــج وأدمـــج في الشـــئ دخـــل فيـــه . (دمج الأمـر) استقـــام ـ (دمجـــه) في الشـئ أدخلـه فيـه (أدمـج) الشئ فـــي الثـــوب : لفـــه فيـــه)) (1)

2ْ ـ ويقول جبران مسعود في مـــادة دمج : ((دمـج الشـــئ في الشـــئ : دخـل فيـــه واستحكـــم .)) (2)

3ْ ـ ويقول أحمد رضـــا في نفس المادة: ((دمج دموجا في الشـئ : دخـــل وأستحكـــم فيـــه والتـــأم ، فـهو دامـج ، دمـج أمرهـم : صلـح والتـأم .)) (3) .

ـ ويقول نفس المؤلـف في مادة الاندمـاج : ((اندمـج في الشـئ : دخـــل والـــتـأم (للمطاوعـــة) .)) (4)

فالاندماج أو دمـــج ، أو الادمـــاج يعني ، اشتقاقيا ، دخول (أو ادخـال) شـــئ فـــي شـــئ آخـــر ، أو جـــزء في كـــل ، والانسجام معه ، أو الالتئام ، أو التلاؤم معـــــه .

---

1 ـ فؤاد أفـــرام البستاني : منجد الطلاب . بيروت . دار المشرق . ط 25 . 1976 . مـادة : دمـــج . ص . 206 .

2 ـ جـــبران مسعود : الرائـــد . بيروت . دار العلم للملايين . ط 5 . 1977 . مـــادة دمـج . ص . 153

3 ـ الشيـــخ أحمـــد رضـــا : معجـــم متـــن اللغـــة . بيروت . دار مكتبة الحيـــاة . المجـــلـد الثـــاني . 1975 . مـــادة : دمج . ص . 447 .

4 ـ نفـــس المرجـــع . ص . 447

2ـ التعريـف الاشتقاقـي الفرنسي : كلمـــة Integration الفرنسية مشتقـة من الكلمة اللاتنية Integrary التي تعني : ((أما جدد وأما يجعل الشـيء) تامـا (entier) .)) (1)

ـ ويرى بعضهم أن كلمة Integration تعني اشتقاقيا ولغويا : (عمليـة ادخال جـزء في الكـل .)) (2)

وفي هذا المعنى اشتقاقي يقرب من المعنى الاشتقاقي العربي لـهذه الكلمة .

بـ التعريـف العلمـي : هنا يختلف المؤلفون على تعريف الادماج اذ يضفي كل منهم عليه معنى مختلفا ، ونقتصر هنا على ايراد بعض التعاريف من بعض العلوم الانسانية والاجتماعية لنستدل على صحة فكرتنا هذه..

1ـ في السيكولوجيا : يعرف السيكولوجيون الاندماج أو الادماج بأنه (سلوك جديد يتناسق مع مجموع سلوكات الشخص (الذات) .)) (3)

2ـ في السيكولوجيا الاجتماعية : وتعرف مادلين غـراقـتيز

الاندماج في السيكولوجيا الاجتماعية كمايلي (في داخل رهط ما ، الاندماج يعبر عـن نفسه بمجموع التفاعلات بين أعضائه ، مشيرا لديهم عاطفـة تقمص للرهط وقيمه .)) (4)

3ـ في السوسيولوجيا : هنا عدة تعاريف ، نختار منها العينة التاليـة:

أ ـ تعريف مادلين غـرافيتز: تعرفه بقولها :((جـزء ، أو رهط داخل فـي كـل (جماعـة اجتماعية أكثر اتساعا منه) ، ولكـن بدرجات متـنوعة وبشكل مختلف تبعا للميادين .)) (5)

---

1) ALAIN BIROU: BOCABULAIRE des services Sociales. Paris. Editions ouvrières. 1966. ART. Integration. P. 145.

2) I.B.D P. 14.

3) Madeline GRAWITZ : Lexcique des Siences Sociales. Paris. Dalloz. 1981. Art. Integration. P. 211.

4) I.B.I.D P. 212.

5) I.B.I.D. P. 212.

أن تعريف مادلين غرافيتز يؤكد على أهمية اندماج الجزء في الكل أو في جماعة إجتماعية أكثر إتساعا منه ، ولكن بدرجات وأشكال مختلفة ومتنوعة تبعا للحالات المختلفة المتحققة في ميادين مختلفة .

2ـ تعريف قاموس فيرتشايلد : ويعرفه قاموس فيرتشايلد بأنه : ((تلك العملية الاجتماعية التي تميل الى أن توفق (توائم) ، وتوحد ، بين وحدات منوعة ومتصارعة ، علما بأن هذه الوحدات ، يجب أن تكون عناصر لشخصية ، (أو) أفراد (أو) رهوط ، أو تجمعات اجتماعية واسعة .)) (1)

أن تعريف قاموس فيرتشايلد هذا يعتبر عاما وشاملا ، لانه يعتبر الاندماج عملية نفسية أو اجتماعية توحد وتؤالف وتوفق بين وحدات منوعة ومتصارعة ، وأن هذه الوحدات تكون اما في أفراد أو في شخصية ، أو في رهط ، أو في تجمعات اجتماعية واسعة . ولكنه تعريف للتكامل أكثر منه للاندماج ، والدمج والادماج .

ـ مفهومنا : أما نحن فنفهم الاندماج ، والدمج أو الادماج ، في بحثنا هذا ، كمايلي :

الاندماج عبارة عن : تلاؤم أو تكيف الفرد ، أو الأفراد ، بشكل واع ومقصود ، وبطرق معينة مع وضع جديد ، سواء أكان هذا الوضع اجتماعيا ، أم اقتصاديا أم مهنيا ، أم سياسيا .

ـ أما الدمج أو الادماج : فهو ملاءمة أو تكييف الفرد أو الأفراد بشكل واع ومقصود ، وبطرق معينة مع وضع جديد تتم (أو يتم) بفضل تدخل الغير سواء أكان فردا أم جماعة ، أم هيئة ، أم منشأة .

ثانيا : علاقة الاندماج ، أو الادماج ببعض المفاهيم :

يستعمل بعض المؤلفين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج ، نشير اليها الان لانها سترد معنا في الفصول اللاحقة : ونعني : التلاؤم والتوافق ، والتكيف والتكامل .

---

1) H.P Fairchild (Director): Dictionary of Sociologie. N.Y. Philosophical Library. 1944. Art. Integration. P. 1959

1ـ التلاؤم (أو الملاءمة)

يوحّد عدد من المؤلفين بين الاندماج والتلاؤم اذ يرونا أنهما شئ واحد منظور اليه من وجهتي نظر مختلفتين . (1)

وقد استمد مصطلح التلاؤم في الأصل من البيولوجيا ، حيث كان يعني (توافق الكائن العضوي مع بيئته .) (2)

وأصبح يعني ، في المجال الاجتماعي : (عملية أو نتاج تغيرات عضوية ، أو تغيرات في التنظيم الاجتماعي ، والجماعة ، أو الثقافة تسهم في تحقيق البقاء ، أو استمرارية الوظيفة ، أو انجاز الهدف الذي يسعى اليه الكائن العضوي ، أو الشخصية أو الجماعة ، أو الثقافة .) (3)

2ـ التوافق :

يرى محمد عاطف غيث أن الوافق ، بالمعنى العام ، يعني (العملية التي يلجأ اليها الكائن العضوي ، أو الشخصية ليتمكن من الدخول في علاقة توازن وانسجام مع البيئة ، مع ضرورة توفر الشروط لتحقيق هذه العلاقة (4) ـ ولكنه مصطلح يعبر به ، بالمعنى الخاص والاجتماعي ، ((عن تلاؤم الانسان مع بيئته الاجتماعية فهو يعبر عن وعي ، وارادة ، وتطلع الى تحقيق أهداف)) (5)

3ـ التكيف أو التكييف

ويعرفه آلان بيرو بقوله (عملية واعية أم لا (و)، التي تقتضي تعديل لأشكال العلاقات القائمة بين الافراد ، أو الرهوط كي تجنب التخفيف أو الخوف من التوترات والنزعات .)) (6)

---

1) Voir Paul Foulquié: Vocabulaire des Siences Sociales. P.U.F.Paris. 1978. Art. Integration. P. 187.

2 (راجع محمد عاطف غيث وأخرين : قاموس علم الاجتماع . القاهرة . الهيئة المصرية العامة . 1979/1 . مادة تلاؤم . ص . 17

3) نفس المرجع السابق . ص . 17 .

4 (نفس المرجع السابق . مادة توافق . ص . 18 .

5) نفس المرجع السابق . ص . 18 .

6) آلان بيرو : المرجع المذكور سابقا . ص . 07 .

أما بارك Barker وبرجس Birges فقد عرفاه على أنه قاعدة التنظيم الاجتماعي . (1)

4ـ التكامل : ويستعمل جميع المؤلفين المصريين مصطلح تكامل كمعادل لمصطلح اندماج ، أو ادماج Integration . علما بأن استعمال التكامل يصح ، خاصة في مجالي الشخصية ، والاقتصاد ، ولا يصح في أغلب الحالات على مجالات الجماعة ، أو المجتمع ، والصناعة ، والمهنة ، والسياسة . لان التكامل يعني (ترابط أجزاء الكائن الحي ، أو ترابط أجزاء المجتمع أي توقف بعضها على البعض) (2)

ولهذا ، لا يجوز الخلط بينه وبين الاندماج . ومهما يكن الأمر ، لقد أشرنا الى هذه المصطلحات وعلاقتها بالاندماج ، لانها سترد معنا في بعض النصوص التي نستمدها من بعض المؤلفين الفرنسين ، والمصريين ، وغيرهم ، ولهذا ننبه منذ الان الى وجوب فهمها كمرادفات للاندماج أو الدمج ، أو الادماج .

ثالثا : أشكال الاندماج أو الادماج : يتخذ الاندماج في المجتمع أشكل عديدة ، نذكر هنا ، أهمها :

اـ الاندماج الاجتماعي : أن الحياة الاجتماعية تتطلب ، دمج كل الأفراد الموجودين داخل المجموعات ، التي تساهم في ترسيخ أسس المجتمع ، بواسطة علاقتهم الاجتماعية . ولذلك فأن اندماج الفرد في رهطه ، أو جماعته يتمثل في أنه يتقبل في أعماق نفسه الاراء ، والمشاعر ، والرغبات والاحباطات ، والعواطف ، والاحقاد ، الموجودة في رهطه هذا ، أو جماعته هذه . (3)

ويتم ذلك الاندماج عن طريق المؤسسات الاجتماعية (عائلة) ، منشأة ، مدرسة الخ ......) التي لها طرقها الخاصة لتوحيد مجموع الافراد ، ودمجهم في الحياة الاجتماعية وذلك بتوزيع السلطة ، والأدوار والوظائف ، وبالتضامن وأنماط المشاركة ، بحيث يندمجون مع أعمالهم في تضامن عام . (4)

---

1) راجع نفس المرجع السابق . ص . 17 .

2) أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية . بيروت . مكتبة لبنان . ط 2 . 1982 . مادة تكامل . ص . 221 .

3) Voir P. Virton : Les dynamismes Sociaux. Tome II. Editions ouvrières. Paris. 1966. P.P 64 - 66.

4) Voir Alain Birou: Op-Cit. P. 146

أ- ويعرف قاموس ابراهيم مذكور التكامل (أى الاندماج) الاجتماعي بأنه (تكيف الجماعات ، والأفراد بطريقة تؤدى الى تكوين مجتمع منظم وبحيث تؤدى هذه الجماعات ، أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذى ينصرفون اليه بأقل قدر من التوتر ، أو النزاع .)(1)

2- ويعرفه قاموس فيرتشايلد بأنه : ((عملية تنسيق بين مختلف الطبقات ، والرهوط الاثنية (القومية) أوعناصر أخرى منوعة من المجتمع ، داخل كل موحد .))(2)

3- ويعرف آلان بيرو الاندماج داخل الرهط بأنه (مجموع الظواهر المتفاعلة ، التى تثير تكيفا ، وتوافقا متبادلين وتؤدى ، على هذه الصورة بكل عضو الى وعى لوحدته مع الرهط .)(3)

ب- الاندماج السياسي : بأعتبار أن الدولة هى الاساس ، فى عملية الاندماج السياسى ، بمحاولاتها دمج الأفراد فيها ، وجعلهم يؤمنون بقوانينها ، ومبادئها وايديولوجيتها ، ويتم ذلك عن طريق الحزب ، والنقابة ، ووسائل الاعلام .

- الحزب: وهو الجهاز الذى يقوم بنشر أفكار ، وايديولوجية الدولة ، وتبليغها للأفراد ، عن طريق لجانه ، الموجودة فى كل مؤسساتها ، ومنظماتها ، وهيأتها سواء فى المدن أو فى القرى أو فى الأحياء فتبين هذه اللجان ، دور الحزب فى بناء الامة وما يقوم به من مهام ، وما يخططه من مشاريع فى الميادين المختلفة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الصحية ، أو الأخلاقية أو فى مجال الصناعية أو الفلاحة ، وكيف أن الأفراد لابد أن يؤمنوا بأيديولوجية هذا الحزب ، ويدافعون عنها بمشاكتهم فى عملية البناء ، كل واحد فى عمله فى تربية أبناءهم ، حيث أن الحزب يوفر لهم ، العدالة الاجتماعية ويقضى على الاستغلال والفروقات الطبقية .

- النقابة : وينحصرعملها خصوصا فى توعية العمال ، بنشر مبادئ الحزب وأفكاره ، ودمجهم فيه ، بحثهم على الصرامة فى العمل بتحقيق الانتاج ويتم ذلك عن طريق عقد أعضائها لاجتماعات لهم وتنظيم محاضرات ولقاءات لمناقشة مشاكلهم فى ميدان المهنة بالتحكم فى الالة ، واعطائهم فرص التدريب عليها وتعليمهم قوانين الأمن ، واحترام الوقت ، وفى الميدان الاجتماعى بحل مشاكلهم العائلية ، وبتعليم أبنائهم ، والسهر على ألتحاقهم بالمدارس وبالمحافظة على صحتهم .

---

1) ابراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية . الهيئة المصرية العامة للكتاب . القاهرة . 1975 . ص . 774 .

2) H.P Fairchild : Op-Cit P. 284.

3) Alain Birou : Op-Cit. P. 145.

3- وسائل الاعلام : وهى عبارة عن الصحف ، والمجلات ، والإذاعة والتلفزة ، التى تلعب دورا هاما وكبيرا فى دمج الافراد بالدولة ، وذلك بعرضها وتصويرها للأحداث التى تهم الأفراد بلغة بسيطة ، فتعبر عن انشغالاتهم وتطرح لهم الحلول ، وتبين لهم مصالحهم من خلال تعرضها للمواضيع المختلفة والتى تعالج فيها ، المشاكل الاجتماعية والصحية والنفسية التى تواجههم .

وعلى هذه الصورة ، تؤثر كل من النقابة والحزب ووسائل الاعلام على دمج الافراد ، والتغيير فى اتجاهاتهم وأفكارهم وقيمهم .

جـ - الاندماج الثقافى : تتكون كل ثقافة من مجموعة أنماط اجتماعية يعيش وفقها الأفراد ويفكرون ، وهذه الانماط متصلة بعضها ببعض تمام الاتصال بحيث يتكون من مجموعها (كل) ثقافى مترابط .

ويؤدى فقدان اندماج الأفراد فى ثقافة مجتمعهم أو جماعتهم ، الى الاضطراب ، والفوضى ، والى مشكلات نفسية واجتماعية والى أنواع من الصراع التى قد تحول بين الجماعة وتطورها تطورا سويا .(1)

ويتم اندماج الافراد فى الثقافة عن طريق ، التراث الثقافى الذى يضم عاداتهم ، وأفكارهم واختراعاتهم ، وتلعب وسائل الثقافة من كتب ومجلات ومحاضرات ومسرحيات دورا هاما فى دمج أولائك الافراد حتى يصبحوا مؤمنين بثقافتهم يدافعون عنها ، ويشاركون فى نشرها وتطويرها ، وبدورها هى تؤثر عليهم ، فتغير من سلوكاتهم واتجاهاتهم ، وتبلور أفكارهم وترسم لهم مستقبلهم .

---

(1) راجع : أحمد زكى بدوى : المرجع المذكور سابقا . ص. 251 .

د ـ الاندماج الصناعي : وهو موضع بحثنا . ولهذا ، نلح عليه بعض الشئ .

كان الانسان حتى الثورة الصناعية مشروطا بالارض ، فالافراد كانوا منذ مجيين داخل القرية ، في اطار حياتي طبيعي ، يعيشون تقريبا ، في دائرة مغلقة المبادلات محدودة بمنطقة جغرافية ضيقة ، والاعمال الزراعية تجرى حسب نظام بطيئ تابع للطقس. والدين يعطى تقديسا كبيرا للأرض ، مما أدى الى خلق بناء اجتماعي منسجم مع عالم المحيط ، وتماسك اجتماعي ، والتحام مصالح الأفراد والجماعات في اطار وسط متوازن من حيث العادات ، والمفاهيم المرتبطة بالحياة .

والقرية (أو الريف) كانت مركز العادات المحلية المنجزة ببطئ ، ونشاطات الريفيين ـ من تقليديين وتجار ـ كانت متنوعة ومشتركة بينهم وتمارس بوسائل حسب قدراتهم . فبساطة العادات ، والرقابة التي يمارسها الريف ، واحترام الدارج الاجتماعي والتدخل المحدود للدولة ، أدت الى استقرار الهيكل الاجتماعي . وبدخول التطور التقني ، تفككت وحدة الحاية الريفية ، وتغيرت أنماط الحياة ، فأدخال المحراث والمغزل والآلة أدى الى انتقال الانسانية من مرحلة الزراعة الى مرحلة الصناعة فوضعت لدى الانسان الوسائل الضخمة التي خلقت اقتصادا (مفتوحا) بواسطة تقنيات مبادلات السوق . فبدأت هجرة الريفيين والحرفيين نحو المدن الجديدة وتكونت بالقرب من المصانع ، التجمعات العمالية الجاهلة لمصيرها ، فأصبحت العلاقات الانسانية الجديدة المتكونة في وسط غير طبيعي تخلق مشكلات حديثة بين العمال فيشعرون بعدم الرضا عن العمل الذى يجردهم عن أنسانيتهم ، ويحرمهم من الاتصال بالطبيعة ويتحول ارتباطات الانسان الى ارتباطات بالاشياء .

فالهجرة الريفية منذ عدة قرون أدت الى خلق انسان جديد : البروليتارى . إنه ليس أجيرا فقط ، بل هو أيضا أجير غير متكيف ومعزول ، هذه العزلة تجعلنا نتساءل لمعرفة هل أن الوسط التقني الجديد مصدر تطور للانسان؟ ويرى البعض من أمثال : بـ...رو أن الوسط غير الطبيعي يؤدى الى تفكك الانسان .
ولكن هناك آخرون مثل سورال يؤكدون أن وجود الوسط الغير الطبيعي هو الشرط الاساسي للتطور ، لأن الانسان يتطور لانه غير متكيف ، اذا إعتبرنا أن كل عدم تكيف مصدر للتطور . (1)

---

1) Voir: Maurice Payet: L'integration de l'ouvrier dans l'Entreprise. Paris. Payot. 1961. P. 10-18.

اذن ، فالانتقال من اقتصاد ريفي (يعطي معنى للأشياء والأحياء) الى اقتصاد صناعي (يدور في منشأة) طرح مشكل اندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية .

ويعتبر الفرد مندمجا في عمله ، اذا كان يجعل من هذا العمل ، غلافا انفعاليا له أهميته – واذا كان العمل يعني الشيء الكثير بالنسبة اليه ، إلا أن الاندماج بهذا المعنى يعتبر كميا فقط . ويمكن النظر الى الاندماج ، باعتباره يتمثل في ثلاثة مظاهر: – المعنى الذي يرتبط بالعمل ، والشعور بالتوحد مع العمل أو بالاقتراب عن العمل ومتضمناته ، والدرجة التي يعتبر عندها بمثابة الإهتمام الأساسي في الحياة . (1)

رابعا : الطرائق العامة للاندماج والادماج : الجمعنة .

يعتبر الاندماج في أي ناحية من نواحي المجتمع . جزءا ، أو مظهرا من الجمعنة Socielisation . ولذلك ، تكون طرقه ووسائله العامة ، هي نفس طرق ووسائل الجمعنة . وهنا نعود الى الأستاذ منير موسى لنقتبس عنه كامل هذا البحث .

ا – معنى الجمعنة : يولد الطفل البشري في مجتمع ما بدويا كان أم متحضرا ولهذا المجتمع تقاليده ، وأعرافه ومعاييره وقيمه ومثله الاعلى في التفكير والأخلاق . وكل طفل مقسور على أن يتعلم ما يتطلبه مجتمعه ، وأن يهمل ما يرفضه هذا المجتمع ، وأنماط السلوك التي يتعلمها الطفل يجب أن تتحلى بصفتين أساسيتين:

1– يجب أن ترضي حاجات الفرد الاساسية .
2– يجب أن تكون من تلك السلوكات السوية التي يرضى عنها المجتمع .

وإن تهيئة الفرد للحياة الإجتماعية تتطلب تعليمه كيف يستطيع أن يوافق سلوكه مع متطلبات معايير المجتمع الذي يعيش فيه ، كعضو من أعضائه . (2)

وبمعنى عام يمكن تعريف الجمعنة على أنها: ((العملية التي يصبح بواسطتها الفرد عضوا فعّالا في رهطه (أو جماعته) ، عاملا حسب معاييره ومتوافقا مع عاداته ، وخاضعا لتقاليده ، ومتكيفا مع الاوضاع الاجتماعية التي يتطلب فيها ، وبصورة كافية تسامح الأخرين ، هذا إن لم يكن إعجابهم .)) (3)

---

1) راجع باركر ، براون وآخرين : علم الاجتماع الصناعي . ترجمة عربية . الاسكندرية . منشأة المعارف . 1972 . ص 229 .

2) راجع منير مشابك موسي : المطول في علم الاجتماع . الكتاب الثالث . علم اجتماع التربية . الجزء الاول . 1960 . ص 27 – 28 .

3) نقلا عن نفس المصدر السابق . ص 28 . والتعريف مستمد من :
J.L Gillin And J. PH. Gillin: Introduction to Sociologie.
N.Y. MAGMILLAN. 1947. P. 561.

ب- مراحل الجمعنة: تجرى هذه العملية في المجتمع، وهي لا تتم إلا داخل علاقات بشرية لأن الطفل لا يستطيع أن يتوصل الى إكتشاف نفسه وإستقلالها عن الاخرين، ولا يتمكن من التوصل الى إكتساب شخصية إجتماعية الا بوجود الآخرين، الذين يحيطون به. ففي اشتراكه مع الأخرين، يقلدهم وبمقارنته لحركاتهم وحركاته يكتشف فرقا ما.

1- مرحلة الطفولة في الأسرة:

يبدأ الطفل حياته في الأسرة، وتقوم أول علاقاته الاجتماعية مع أبويه وهنا يتعلم من أهله في الطفولة الأولى كيف يتصرف، وكيف يتكلم وكيف يكون نظيفا وكيف يحترم الأخرين. ويلعب هنا القصر دوره في اكتساب العادات، الصالحة وكلما كبر الطفل خفت طريقة القصر، وحلت محلها طريقة التقليدى والايحاء. اذ يبدأ الطفل بتقليد أهله وبالتأثير بأيحاءهم، وهكذا تعمق تجربته الإجتماعية أكثر فأكثر. وأن التفاعل الذى يتم بين الطفل والاطفال الأخرين داخل الأسرة، يجب أن يعتبر كعامل فعّال في عملية الاندماج الاجتماعي.

2- مرحلة الطفولة في رهوط اللعب:

وعند ما يتمكن الطفل من مغادرة البيت، واللعب مع أقرانه، تحصل له عندئذ تجربة أخرى عميقة الأثر في تكوين شخصيته وتآلفه مع البيئة الاجتماعية. فبإحتكاكه بأطفال مختلفين ويلعبه معهم يتعلم طرق التآلف مع الأخرين إذ يتعلم كيف يخضع لهم أو يخضعهم له. ومن هنا يمارس السيطرة أو الخضوع، ويتعلم القيادة أو الانقياد، كما يتعلم التعاون والتآزر والنظام..

3- مرحلة الطفولة في المدرسة والمجتمع:

واذا تمكن الطفل من دخول المدرسة فإنه يتعرض لتجربة أعمق من ذى قبل. اذ يحتك بأطفال آخرين وبأشخاص راشدين بيدهم سلطة قوية ويتبادل وإياهم التأثير في جو يسوده النظام والاخلاق والعلم. وهنا يجب على الطفل أن يتعلم كيف يؤلف أفعاله وألفاظه وأفكاره مع ما يتطلبه الأخرين منه من سلوك إجتماعي ومواقف مختلفة.

وهنا تتعقد تجربته الاجتماعية لانه يعيش فى عالم أعقد إجتماعيا من عالم الاسرة ، ولذا تنمى تجربته الإجتماعية ، وكلما تقدم نمو الطفل زاد إحتكاكه بالعالم الإجتماعى خارج الأسرة والمدرسة . وهكذا يدخل فى حياته راشدون مختلفون ممن يعيشون فى مجتمعه ، فهناك الجيران (بلهجاتهم) المختلفة وأفكارهم المتنوعة ، وثيابهم ذات الاذواق المميزة . وتفتح أمامه آفاق جديدة عندما يبدأ بالقراءة أو بسماع من يقرأ له ، عندئذ تنكشف له أفكار جديدة وسلوكات مختلفة يطالعها فى القصص الشائقة فتجذب انتباهه . وهكذا يكتسب عاداته ويتقبل المثل الجارية فى مجتمعه وبهذا يندمج إجتماعيا .

4 ـ مرحلة المراهقة :

وتظهر بحلول المراهقة أزمة تقتضى منه تلاؤما جديدا مع الحياة فتعرض مخاوف وآمال ، وأند فاعات غريبة بالنسبة لتجربته السابقة . وتظهر أنواع من العادات غير المألوفة بالنسبة إليه يجب أن تتشكل ، وينفتح أمامه عالم إجتماعى واسع ملئ بالعلاقات الاجتماعية عليه أن يندمج فيه ، كما يجب أن يتعلم أشياء كثيرة تتعلق بالعائلة والجنس والمهنة .

5 ـ مرحلة سن الرشد :

وعندما يتزوج يواجه سلسلة أخرى من السلوكات الجديدة . فالحياة مع (رفيق أو رفيقة العمر) تقتضى مبادلة الحب ، والتفاهم والاخلاص والتضحية والاناه والتحمل والإحترام .

وإذا أصبح أبا لأطفال يواجه أيضا وضعا جديدا يجب أن يتلاءم معه كأب . فالزوجة والأولاد عبارة عن تعاهدات مرتبطة بالثروة . وكلما كبر الأولاد فإن الأبوين يهتمان بنجاحهم ، ويرتبطان بهم لأنهم يريان فيهم أحلامهما التى يجب أن تتحقق فى المجتمع الذى ينتميان إليه . ولهذا يتعلمان كيف يلائمان سلوكهما مع مقتضيات الدور الأبوى ، كما يتعلمان العمل مع الأخرين فى مسؤوليات واسعة النطاق فى العائلة والحياة المدنية .

6 ـ مرحلة الكهولة والهرم :

وبعد هذا تنتهى غالبا عملية الجمعنة ، لان عادات وسلوكات وطباع الإنسان تكون قد تشكلت ورسخت ويصبح من العسير تعديلها حسب مقتضيات الظروف الإجتماعية الجديدة . ويتجلى هذا التحجر فى الشيخوخة اذ يظهر عدم التلاؤم مع الواقع جليا .

ولكن قد نجد من يشذون على هذا ، وهؤلاء قلة إذ أن عملية الاندماج الاجتماعي تستمر عند بعض الافراد حتى نهاية حياتهم .

وبهذه الطرق يتوصل الفرد لان يندمج اجتماعيا ، أو أن يتلائم مع شروط الحياة الاجتماعية . وهكذا يتعلم كيف يتعاون مع أمثاله ، فالبعطاء والأخذ والمحبة والكراهية والتقليد والايحاء وتمثل المثل العليا الموجودة في مجتمعه والقيام بمسؤوليته ، ويشكل مثله العليا في السلوك وعاداته في الحياة ، ويصبح جزءا من الحياة الاجتماعية التى تحيط به ، وهكذا يكون الاندماج الاجتماعي عبارة عن تلاؤم من قبل الفرد تلاؤم مع الشروط أو الأوضاع التى يفرضها المجتمع الذى يعيش فيه مفرد أو عضو . (1)

ج ـ طرق ووسائل الجمعنة

لقد رأينا أن عملية الجمعنة عبارة عن عملية تكيف مع البيئة الإجتماعية في سبيل التوصل الى التلاؤم مع التقاليد والعادات والمتطلبات الإجتماعية تتم بواسطة طرق ووسائل هي الأتية :

1ـ التقليد : يتفق جميع المختصين بدراسة هذا البحث على أهمية التقليد في هذه العملية . فتارد ودوركايم وميد وفرويد وكولي وسواهم وجمهون على أن التقليد يلعب دورا هاما في عملية الاندماج أو التبيؤ الإجتماعي ، اذ يقلد الطفل أهله ، وإخوانه الكبار ومعلميه الراشدين الذين يحترمهم ويفعل ما يفعلون ، ويشعر بلذة عند ما يقلدهم وقد يقلد آليا ، كما يقلد إراديا ، فيتقبل ما يرضيه ويطرح ما لا يوافق مزاجه وطبعه وذوقه ، وفي كلا الحالتين يساعد ، هذا التقليد على التكيف والاندماج مع البيئة الإجتماعية .

2ـ التقمص : ومعناه أن الانسان يتقمص شخصية الأب والمعلم والزعيم السياسي أو الزعيم الديني ، والفنان والفيلسوف والعالم . وكل خلل عاطفي يمكن أن يعيق عملية التقمص ، وبالتالي الاندماج الاجتماعي .

3ـ الايحاء : وهو عبارة عن قبول فكرة من طرف فرد ما ، حيث يتأثر اندماج الفرد بالايحاء ، من خلال الشخصيات البارزة في مجتمعه أو خارج مجتمعه .

---

1) راجع نفس المصدر السابق . ص . 28ـ 33 .

4ـ الاهتمام بالحاجات والعواطف : يساعد الاهتمام ، والحاجات والعواطف ، والرغبات لدى الفرد أو الافراد على تحقيق إندماجهم الإجتماعي . اذ يهتم الطفل ، أو الراشد بأن يحقق ما يهمه يهم مجتمعه وما يرضى حاجته ورغباته وينال به رضا أهله ومعلميه ومربيه ومجتمعه بصورة عامة .

5ـ القصر والترغيب : العقاب والثواب : ويلعب القسر الفردى والاجتماعي دورا هاما في عملية الإندماج الإجتماعي . وقد ألح دوركايم على تأثير القسر الاجتماعي في الأفراد ودفعهم للتخلق والتمسك بعادات وتقاليد وأخلاق المجتمع الذى يعيشون فيه والانصياع لأوامره ، والتقييد بنواهيه .

وقد يكون القصر معنويا وأحيانا ماديا (العقوبة المادية) . ويلجأ الى القسر الأخير فى الطفولة الاولى خاصة . وهناك بعض المجتمعات تفضل أن يتم التعلم والتربية على أساس القسر والعقوبة لا على أساس التشجيع ، والاجتذاب والترغيب والمكافأة والثواب ، وتلجأ أغلب المجتمعات الى التقريب بين العقاب والثواب فى إتمام عملية الجمعنة .

6ـ المنافسة والتطون : وللمنافسة تأثير قوى فى عملية الاندماج ، اذ كثير ما يشير المربون والاهل المنافسة بين الأطفال ليحققوا بعض مثل وأفعال ومعارف يريدون منهم أن يحفظوها لتساعدهم فى المستقبل على الاندماج الإجتماعى ، والتلاؤم مع الحياة بصورة عامة . وللتعاون أثر عميق فى إتمام هذه العملية أيضا لأن الفرد عندما يتعاون مع سواه على تحقيق الأهداف الاجتماعية تزداد رغباته فى إكتسابها والتلاؤم معها .

7ـ التكرار : تكرار الافعال والافكار والعواطف أمام الطفل يؤثر فيه . وتكرار الطفل لهذه الأفعال والأفكار والعواطف يساعده على حفظها وتمثلها ودمجها فى شخصيته ، ويشعر بلذة قصوى خاصة اذا أرضت أهله ومربيه والمجتمع من حوله ورغباته الخاصة أيضا .

8ـ الاقناع : وعندما يكبر الطفل يستخدم معه الاقناع الذى يعتبر خير وسيلة فى تحقيق اندماج إجتماعي صحيح . (1)

---

1) راجع نفس المصدر السابق . ص . 37 ـ 41 .

خامســـــــا ـ الطـــرائق أو الطـــرق الخاصة بالإندمـاج أو الإدمـاج :

تكلمنا فيما سبق ، عـــن الطريـــق أو الطـــرق العامة للإدمـاج أو الإندماج وتـــعني (الجمعنـــة) ، أما الآن فسنتكلم عن طرائقـــه وسبلـــه ووسـائلـــه الخاصـــة ، والتي لا نلـح عليـها كثـــيرا ، بل نكتفي بعرضـها بصفة عامـــة وموجـــزة ، لاننـا سنـــعود اليها بالتفصيل في الفصل الخاص بالإدماج الصناعـــي .

1 ـ الانتقـــاء والتوجيـــــه :

إن تقدم الأفـــراد لشغل وظيفة أو لعب دور في أي مجتمع راق يخضعهم لعمليتين أساسيـــتين الانتقاء والتوجيـــــه . أما العمليـــة الأولـى (الانتقـاء) فتتم عـــن طريـــق اخضاعـــهم لاختيارات شفوية ، أو كتابيـــة ، تتركز أسئلتـــها حول مستواهـــم الثقافـــي والتقـــني ، والسياســـي ، وحول استعداداتـــهم وأمكانيتـــهم الفسيولوجيـــة والنفسيـــة للقيام بعمـــل مـــا . (1)

أما العمليـــة الثانية (التوجيـــه) ، فتخضع لطرق عليمة وفنيـــة مدروسـة ومهيـــأة مـــن طرف اختصاصـــيين ذوي خبرة وتجـــربـــة . (2)

2 ـ التربيـــة والتعلـــم : وتبدأ عمليتـــا تربيـــة وتعلـيم الأفـــراد الذيـــن يلعبون أدوارهم في المجتمع ، عن طريق المدارس ، والمراكز المهنية ، والمؤسسات التعليميـــة العليـــا التي تزودهم بالعلوم ، والمعارف والتقنيات المختلفـــة ، ليندمجوا مـــع عـــادات، وقـــيم ومثل المجتمع والجماعـــة التـــي يوجدون ضمنـــها . (3)

3 ـ التكويـــن المـــهني : ويعتبر من أهم الطـــرق السابقـة من حيث شموليتـــه للجانبين النظـــري والتطبيقـــي ، وتنظيمه الهادف ، أساسا ، الى أكساب الفرد مهارات ومؤهـــلات جديدة في حياتـــه المهنيـــة ، تساعـــده على زيادة نجوعـــه الانتاجـــي ، وتغيير اتجاهاته نحـــو عملـــه ، وتيسير ترقيتـــه .

وهنـــاك أنواع كثـــيرة من التدريـــب سنعود اليها فيما بعد ، لشرحها بالتفصيـــل (4)

---

1) Voir: Maurice Payet: Op.Cit. P.P. 86 - 87.

2) Voir: H. KRIER: Maindoeuvre rurale et developpement industriel. Paris. Organisation Européenne de cooperation Economique. 1961. P.P. 36-37.

3) Voir: " I bid P.P. 43- 44.

4) Voir: I.B.I.D.38-40.

4ـ الحزب والنقابة : تلعب الاحزاب في المجتمعات الراقية دورا فعالا في دمج الافراد في مجتماعتهم عن طريق لجانها المنتشرة في المنشآت ، والمؤسسات والمراكز المختلفة بإلقاء المحاضرات وتنظيم الندوات والاجتماعات ، لتوجيه أفكارهم وتصوراتهم نحو تحقيق أهداف الدولة في الميادين المختلفة ، سواء السياسية منها أم الإجتماعية ، أم الإقتصادية .

وتدعم النقابات دور الاحزاب في جعل الأفراد يؤمنون بسياسة الدولة ويدافعون عنها ، ويساهمون في تطبيق برامجها ، والإمتثال لقوانينها وعلى هذه الصورة يتحقق اندماج الافراد ، ويتقمصون مبادئ ومثل الحزب والنقابة والمجتمع . (1)

5ـ الدين والايديولوجيا : يلعب الدين دورا هاما في دمج الأفراد في المجتمع عن طريق تبيين الأخلاق والعادات والتقاليد فيه ، أما الايديولوجيا فتعمل على توحيد نسق أفكار الأفراد داخل المجتمع ، وتدفعهم إلى الإنخراط في منظماته المختلفة ، والدفاع عن مبادئها وبرامجها ، فيشاركون بذلك في تحقيق أهدافها .

6ـ الخدمات الاجتماعية : تقدم المنشآت الحديثة للأفراد العاملين فيها الكثير من الخدمات الاجتماعية المختلفة ، التي تساعد على دمجهم فيها ، وتقمص أوضاعها وأهدافها ، كالسكن الذي يساعدهم على الإستقرار ويبعث فيهم الطمأنينة ويبعد عنهم الخوف ، والنوادي التي ينشطون فيها عند التقائهم ببعضهم وممارسة بعض هواياتهم، كالنوادي الرياضية والثقافية مما يشعرهم بأن مجتمعهم يعبر حقيقة عن طموحاتهم ، ورغباتهم وأهدافهم فيندمجون فيه بسهولة ودون عناء . (2)

سادسا : المظاهر الايجابية للاندماج :

للاندماج مظاهر ايجابية تتجلى في سلوك المندمجين ، وفي الاعمال التي يقومون بها وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض ، أو مع غيرهم نقدمها بأيجاز وسنعود اليها بالتفصيل في فصل قادم .

---

1) Voir: I.B.I.D . P.P. 106-107.

2) راجع محمد طلعت عيسي وعدلي سليمان : الخدمة الاجتماعية العمالية . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1963 . ص . 69 .

1- إرتفاع المعنوية: يشعر الافراد فى المجتمع بإعتزاز بالنفس... والقوة والتفاؤل نتيجة ادراكهم لقيمة العمل، واحساسهم أن مجتمعهم يرعاهم ويحميهم من كل الاخطار، والمشاكل التى ممكن أن تعترضهم.

2- الشعور بالأمن والإستقرار: نتيجة لتلبية مطالبهم واشباع رغباتهم يشعر الأفراد بالأمن المادى والنفسى. فالمهنة تؤمن لهم عيشهم، وعيش أبناءهم، وتبعد عنهم الخوف من المستقبل.

3- نقص التغيب وقلة حوادث العمل: يؤدى اندماج الافراد فى مجتمعهم الى نقص تغيباتهم عن أعمالهم، وقلة حوادث العمل، فتزيد انتاجياتهم، وتحفظ الالات والاجهزة من الفساد، فينمو المجتمع وتتحقق فيه الرفاهية.(1)

7- سابعا: المظاهر السلبية للاندماج الناقص: بما أن لتحقيق اندماج الافراد فى المجتمع مظاهر إيجابية كما أشرنا سابقا، فلنقصه أوعدم تحقيقه سلبيات نوجزها فيمايلى:

1- عدم الإستقرار: ان عدم اندماج الفرد مع مجتمعه سواء فى عمله أو فى علاقاته الإجتماعية أو المهنية، يجعله فى عدم استقرارا دائم، مما ينعكس سلبا على حياته وحياة عائلته.

2- التغيب: كذلك يؤدى نقص الإندماج فى المجتمع للأفراد العاملين فيه الى تغيبهم عن أعمالهم، كلما أتيحت لهم الفرصة مما يؤثر سلبا على حياتهم العملية والإجتماعية، فيضعف دخلهم ولا يستطعون تلبية حاجياتهم الفسيولوجية والاجتماعية.

3- القلق والامراض النفسية: يصيب الأفراد الملل، وفقدان قيمة العمل الذى يقومون به نتيجة عدم اندماجهم فى المجتمع، فتتكون لديهم أمراض نفسية، تدفعهم فى بعض الاحيان إلى إرتكاب الجرائم، واستعمال العنف لحل مشاكلهم وتضعف معنوياتهم، فيصبحون عرضة للخطر.

4- المشاكل المختلفة: يصيب الفرد فى المجتمع مشاكل عديدة نتيجة عدم اندماجه فيه، منها ما هو اجتماعي، وما هو اقتصادي، وما هو مهني.(2)

---

1) راجع محمد بومخلوف: انتقال اليد العاملة الريفية الي الصناعة. الاندماج والاغتراب. الجرائر. معهد علم الاجتماع. الجزائر. 1984. ص.264-266.

2) راجع نفس المصدر السابق. ص. 266-267.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصـــل الثـــاني

الدراســـات السابقـــة

كـل دراسـة تفقـد الكثيـر من قيمتها العلميـة ،اذا كـانت لا تعتمـــد علي ما سبقها من بحوث ، و لا تحاول أن تدخل شيئا من التحسين علي طرائقها و نهوجها و شيئا من الاثراء لا كتشافاتها ، فبذلك تتحقـق أهداف البحث الاساسية ، لان أى بحث يعتبر حلقة من حلقاتها المتكاملـة، و جزءا من أجزائها المترابطة . وعلي هذه الصورة سنورد بعض الدراسات حول موضوع بحثنـا اندماج أو ادماج للعمال الريفيين في الصناعة سواء أكانت علي المستوى الدولي ، أم العربي ، أم الجزائرى .

أ ـ دراسات علي المستوى الدولي : نظرا لقلة الدراسات المتوفرة لدينـا من المستـوى الدولي ، سنقتصر علي دراسة تمت في فرنسا هي :

1 ـ دراسة مونيك فنسيـن : (Monique Vincienne) أجريت هذه الدراسة في فرنسا حول حراك الزراع ، أى انتقالهم من قراهم الي المدن ، و مدى تلاؤمهم مع العمل الصناعي ولقد انطلقت الدراسة من عدة فرضيـات تدور حول خمســة مواضيع هي التاليـة :

1 ـ التحولات التي يخضع لها العمـال عند انتقالهم من القرية الي المدينة ناتجة عـن تغييـر المهنـة .

2 ـ العلاقات الاجتماعيـة تتخذ أشكالا أكثـر تعقيدا من خلال تغيير المهنـة .

3 ـ دور الشباب في نظام الحراك الجغرافي .

4 ـ تحديد مفهوم المدينـة التي يشارك الزراع المهاجرون في بنائها .

5 ـ عـدم نهايـة مشروع الحراك الجغرافي بالنسبـة للعمال الريفيين .

ـ الطرائق المستخدمـة في الدراسـة : استخدمت مونيك عـدة طرائق و نهوج ، هي :

1 ـ دراسة الوثائق ، هي تحليل اجتماعي ، مهني لافراد العينـة . عن طريق الجـرد الديمغرافي .

2 ـ الاعتماد علي السجل الانتخابي ، لتحديد التيارات المهاجرة ، سواء أكانت جغرافية أم مهنيـة .

3 ـ الاستجواب ، الذى وجه الي شبان يدرسون في التعليم الابتدائي ، و التعليم الثانوى بالمدينة ، و كانوا قد مارسوا مهنة من قبل ، كما وجه الي مهاجرين راشدين .

4 ـ المقابلات غير الموجهة ، (Entrtian Nòm Dirèctif)

ـ ملخص نتائج الدراسة : يبرر محتوى نتائج هذه الدراسة الافكار الاساسية الاتية :

1 ـ أدى تحليل الحراك المهني ، والحراك الجغرافي للعمال الريفيين الي طرح تسأولات حول اندماجهم في المدينة والبيئة الحضرية

2 ـ الاندماج في المدينة ، يمكن أن يتم عن طريق العلاقات بين المهاجرين والسكان الحضريين الاصليين ، وعن طريق ما يدور بينهم من مناقشات وأحاديث خارج العمل .

3 ـ تتحدد عوامل اندماج الزرّاع في المدينة بقدر كبير من خلال انتقالهم من التجانس في العمل الزراعي الي التقسيم الاجتماعي في العمل الحضرى ، ومن الاستقلالية في الاستثمار الزراعي ، الي الارتباط بالوظائف والافراد في العمل الحضرى . (1)

ب ـ دراسات علي المستوى العربي : أجريت في مصر ، وتونس دراسات لها علاقة وثيقة بموضوعنا هذا ، نقتصر علي عرض ثلاثة منها ، هي :

1) ـ دراسة حسن الساعاتي : أجريت هذه الدراسة في مصر ، حول تكيف العمال الريفيين في الاطار الحضرى الصناعي وهي عبارة عن نتائج بحث أجرى بين عامي (1957 و 1962) ، أما طرائق هذه الدراسة فلم نتمكن من الحصول عليها ، لانها لم تذكر في الكتاب الذى نشر هذه الدراسة .

ـ نتائج هذه الدراسة :

1 ـ التغير الحضارى ، عبارة عن نتيجة واضحة للتنمية ، وتزداد مظاهره حدة في المجتمعات الصناعية الحديثة ، كما أن لعملية التغير هذا عواقب تمس علاقات الفرد بأسرته وبمجتمعه وبعمله ، كما تمس اتجاهاته وقيمه ، ومختلف أساليب سلوكه وأهدافه في الحياة .

2 ـ للتغيرفي نموذج سلوك المهاجرين نتيجة انتقالهم من بيئة ريفية زراعية الي بيئة حضرية صناعية ، آثار خطيرة علي تكيفهم وانتاجهم .

3 ـ عملية تكيف الريفيين مع الحياة الحضرية عملية صعبة ، وتتطلب مدة طويلة وخاصة من الناحية الثقافية .

4 ـ الهجرة من الريف الي المدينة تمد الصناعة بعمال جلهم من الشباب غير المتزوجين .

5 ـ هجرة الريفيين الي المدينة ترتبط ارتباطا وثيقا بعدم رضاهم عن الحياة الريفية من جهة ، وبانجذابهم نحو المدينة لاعتبارات عديدة من جهة أخرى . علما بأن للعامل الاقتصادى والاجرة أثرا بالغا في عملية هجرتهم .

6 ـ يهاجر الريفي بحافز أساسي ، وهو وجود صديق أو قريب أو زميل له هاجر قبله واستقر في المدينة ، يعتقد أنه أصبح ذا خبرة بأحوالها . ولذا ، نجد القرويين من ذوى الصلات بأفراد المدينة يجدون العمل بسهولة . (2)

---

1) voir:Monique Vincienne : du Village à la Ville.Le Systeme de Mobiléte des Agriculteurs.Paris.La Haye.Mouton.1972.

2) راجع حسن الساعاتي : تكيف العمال الريفيين في الاطار الحضرى الصناعي .القاهرة . المكتبة العامة للطباعة والنشر . 1962 .

2 ـ دراسة محمدعلي محمد : وتدور حول التكامل (الاندماج) والاستقرار في العمل، في مصنع كانت أغلبية عماله من أصل ريفي . ولقد استعانت الدراسة بثلاثة اجراءات أساسية لاكتشاف مدى تكامل (اندماج) العمال، واستقرارهم في العمل: ألاول يوضح تصور العمال لفرص التقدم الوظيفي، والثاني يكشف عن مدى اقتناع العمال بأن عملهم في التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا لهم، وعن مدى حبهم الي تغيير عملهم الحالي، بالانتقال الي تنظيم أخر، يمكن أن يتيح لهم فرص أوسع للتقدم المهني، والثالث يكشف عن ارتباط العمال بالتنظيم، عند المقارنة بين استمرار عضويتهم في التنظيم، أو رغبتهم في الانتقال لتنظيم جديد مع اقتراح تساوى الاجرة، وبعض الظروف الاخرى في كل من التنظيمين .

ـ طرائق ونهوج الدراسة : لقد استخدم الباحث عدة طرائق ونهوج لتحقيق اهداف بحثه، أهمها التالية :

أ ـ النهج الاحصائي : للمقارنة بين مختلف فئات العمال من حيث السن، والمهن المختلفة .

2 ـ الطريقة التاريخية : لتتبع الظاهرة المدروسة من حيث تطورها، وخصائصها، وعوامل تغيرها .

3 ـ الطريقة المقارنة : للمقارنة بين تكامل واستقرار العمال مع التنظيم، والعناصر التي تأثر في ذلك .

ـ وقد استخدم الباحث عدة نهوج أهمها :

أ ـ نهج الاستجواب : احتوى علي عدد من الاسئلة الموجهة الي العمال للحصول علي الايجابات الضرورية .

ب ـ طريقة الملاحظة المباشرة ونهج المقابلة الحرة : أى ملاحظة للعمال أثناء قيامهم بعملهم، واجراء مقابلات حرة عن طريق طرح الاسئلة المتضمنة في الاستجواب والحصول علي الاجوبة الممكنة .

ـ نتائج الدراسة : أهم ما في هذه الدراسة الربط بين اجابات العمال عن الاسئلة المحددة، وبعض الظروف الداخلية الخاصة بهم، وكذلك بين هذه الاجابات والخبرة المهنية السابقة، والاصول الريفية الحضرية، والاستقرار في المجتمع المحلي والمشاركة في البرامج الثقافية التي تستهدف زيادة الوعي السياسي، وكانت أهم نتائج الدراسة كالتالي :

1 ـ معظم عمال المصنع من أصل ريفي، وقد وفدوا الي المدينة منذ فترة طويلة ترجع الي بدء انشاء المصنع .

2- أغلبية هؤلاء العمال الريفيين مازالوا يحاولون بأسرهم الريفية ومحافظين وحدتهم الاقليمية .

3- أكثرية هؤلاء العمال الريفيين مارسوا حرفا يدوية بعد هجرتهم للاغتراب عن ظروف العمل الروتينية ، والتكنولوجيا الحديثة أكثر من العمال الحضريين .

4- ضعف نسبي في ارتباط العمال ، وعلى الاخص الريفيين منهم ، بالتنظيم بالنظر للاجراءات التي اتخذت على مستوى النسق الاقتصادي في المجتمع بصفة عامة .

3- دراسة أم كلثوم دماك : أجريت هذه الدراسة في تونس ، حول اليد العاملة الصناعية من أصل ريفي ، ومدى ارتباطها بالوسط الاصلي . حيث تركز على أن العامل الريفي عندما يهاجر لا يقطع الصلة نهائيا بواسطة الاصلي بل يتمسك به ، مما يسبب له مشاكل متنوعة ، مهنية ، واجتماعية ، ونفسية .

لم نتمكن من الحصول على طرائق ونهوج هذه الدراسة ، لاننا اطلعنا عليها في كتاب آخر لم يتعرض الا لنتائجها بصفة عامة .

- ملخص لاهم نتائج الدراسة :

1- 85 ٪ من العمال كانوا في سن متقدمة ، ومتزوجين ، ولديهم أطفال ، ولم يمارسوا مهنة الصناعة من قبل ، و80 ٪ منهم على اتصال بأوساطهم .

2- يتراوح التغيب لدى العمال الريفيين من 7 ٪ و 15 ٪ .

3- نسبة ارتباط العمال الريفيين بالاصل الجغرافي تبلغ 15 ٪ .

4- لعدم تكيف العمال الريفيين مع العمل الصناعي ، ولعدم اندماجهم فيه أثر سلبي على الانتاج .

5- نسبة الاستقرار في العمل لدى العمال الحضاريين مرتفعة بالمقارنة مع نسبة استقرار العمال الريفيين .

6- عدم التفني في العمل ، وعدم التأهيل ، واحترام القوانين ، سببه عدم الطاعة وعدم التكيف مع العمل الصناعي . (2)

ج - دراسة على المستوى المحلي ، أو الجزائري :

ان معظم الدراسات التي تعرضت لمعالجة موضوع اندماج أو ادماج اليد العاملة الريفية في الصناعة ، أو دراسة مشاكل انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة أغلبها عبارة عن مذكرات نهاية ليسانس تدور حول مواضيع مختلفة مثل : حوادث العمل التغيب التدريب المهني الخ . . . . بينما الدراسات من مستوى دكتوراه الحلقة الثالثة ودكتوراه الدولة أغلبها يناقش خارج الجزائر وخاصة بفرنسا . (3)

1- راجع محمد علي محمد : مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع . الطبعة الثانية . الهيئة المصرية العامة للكتاب . 1975 .

2) Melle Oum Kaltoum la Maind'oeuvre Industrielle d'origine rurale, Intensité et rôle des Attaches avec le Milieu d'origine Tunis.R.T.S.S Nº 64. 1981.

3) Voir: Farouk Bentia : Lalgerie dans les siences sociales (1962-1982) siences Sociales,Revu Trimestrielle, éditeés Sous légide: M.E.S. Nº 8 1982. Spéciale Recherche.P.15.

و لا يصلنا وحسب البيبلوغرافيا (1) التي أعدها فاروق بن عطية تبين بأنه ليس هناك بحثا متخصصا تم حول هذا الموضوع، وكل ما استطعنا الحصول عليه هنا بالجزائر أطروحة دكتوراه الحلقة الثالثة لبومخلوف ودكتوراه الدولة لعلي الكنز وشيخي و هما أقربا الي موضوع بحثنا، بالاضافة الي دراسة كل من " فاروق بن عطية" وجورج ميتان George Mitin وسنقوم الآن بعرض لاهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسات و الطرائق المستخدمة فيها و الفروض التي اعتمدت عليها .

1 ـ دراسة محمد بومخلوف : موضوع هذه الدراسة هو : انتقال اليد العاملة الريفية الي الصناعة : الاندماج و الاغتراب .

ـ طرائقها و نهوجها : هي دراسة تجمع بين الطريقة الاستكشافية و الطريقة التحليلية للاطلاع علي واقع التنظيم الصناعي، وتشخيص الظروف الاجتماعية للعمال الريفيين و أهم خصائصهم ومدى مطابقتهم لخصائص التنظيم، لاستنتاج عوامل الاغتراب، وقياس للاندماج و الاغتراب عن طريق المؤشرات المحددة في الدراسة .

اذن فالدراسة لم تأخذ بمنهج واحد، أو نهج واحد، بل بعدة مناهج ونهوج نوجزها في مايلي :

1 ـ الطريقة التاريخية : استخدمها الباحث للكشف عن الظروف التاريخية التي مرت بها اليد العاملة الريفية، والتي شكلت سلوكها وتفكيرها وعاداتها، حيث أن تلك الظروف التاريخية تأخر باستمرار في العمال داخل التنظيم الصناعي .

2 ـ الطريقة التحليلية : استخدمها الباحث للتحليل و تشخيص الظروف الاجتماعية للعمال داخل التنظيم، للوصول الي استنتاجات تفيد في تحديد عوامل الظاهرة و أبعادها

3 ـ الطريقة المقارنة : استخدم للمقارنة بين جماعات البحث التي حددها الدراسة من حيث المقارنات الاحصائية .

4 ـ النهج الاحصائي : استخدمه الباحث خاصة في الجانب التطبيقي، للكشف عن العلاقة بين المتغيرات احصائيا، وتحديد درجة الترابط .

ـ نهوج الدراسة : استخدم الباحث النهوج التالية :

1 ـ الاستجواب : الذي مكن الباحث من الحصول علي البيانات الكمية عن عينة أفراد التنظيم العاملين في الانتاج، وعددهم 139 حالة .

2 ـ المقابلة : التي مكنت الباحث من تطبيق الاستجواب أثناء القيام بالبحث الحقلي .

---

1) Voir: I.B.I.D. P.31-102.

ـ فـروض الدراسة :

انطلقت الدراسة من فرضيتيـن عـامتيـن، ألاولي تعتبر أن الاندمـاج والاغتراب مرتبطان بالظروف الداخلية للتنظيم، والثانية تعتبر أن الاندمـاج مرتبط بالظروف الخارجية للعمـال المتعلقة بالهجرة الفردية و ظروفها، وأن لهذه الدراسة جانب تـاريخي، وجانب تنموى مرتبط بالتوطين الصنـاعي .

ـ ملخص نتـائج الدراسـة : أهم النتائج التي توصل اليها الباحث هي التاليـة:

1 ـ الاندماج مرهون بمدى كفاءة التنظيم في الكشف عن احتياجات عماله وطموحاتهـم ومشاكلهم داخلية و خارجية .

2 ـ الاغتراب يختلف باختلاف الاتجاهات الفكرية وباختلاف المجتمعات التي تتم فيهـا الدراسة من حيث مراحل تطورها الاقتصادى و الاجتماعي، مع الاخذ بعين الاعتبـار المحيط الاجتماعي و الثقافي .

3 ـ خضوع حركة اليد العاملة الريفيـة لتخطيط غير مباشر من طرف قوى أجنبية خاصـة في البدايـة، حرمت من المزايـا الاجتماعيـة و الاقتصادية، و خاضعة الي الضغط، والاحباط و القهر، وتعرضت للامية و الجهل، وسوء التغذية، وفقدان فرص العمل .

4 ـ يلعب التوطين الصناعي دورا أساسيـا في حراك اليد العاملة الريفيـة ، واكسابهـا طابعا جديدا، وفي خلق حراك عمالي كبير.

5 ـ للهجرة الفردية تأثير سلبي علي الاستقرار و التغيبي لدى العمال الريفيين .

6 ـ الهجرة الفرديـة عامل مشجع علي استقرار العمال الريفييـن، تنعكس سلبـا علي علاقاتهم و مشاركتهم داخل التنظيم ، و تجعلهم غير مطمئنيـن علي مستقبل أبنائهم و أسرهم .

7 ـ عـدم قدرة الخصائص التعليميـة لليد العاملة الريفيـة سواء المقيمـة منها أو غير المقيمـة علي تمثل خصائص التنظيم ، و التفاعل معه علي مستوى الاتصال المكتوب عبـر قنواته الرسميـة، وتعويضه عن طريق العلاقات غير الرسميـة مثل الهمس، الاشاعة الخ . . (1)

---

1) راجع محمد بومخلوف : انتقال اليدا لعاملة الريفيـة الي الصناعة : الاندمـاج والاغتراب . الجزائر . معهد علم الاجتمـاع . 1984 .

(أطروحة مضروبـة علي آلالـة الكاتبـة)

2 ـ دراسة : علي الكنز وفريد جمال وسعيد شيخي . قانهم أجرود راسة سوسيولوجية فيما بين (1978 ـ 1982) علي عمان الشركة الوطنية للحديد والصلب ، كان عنوانها (صناعة ومجتمع) (Industrie et Société) بمدينة عنابة وهي نفس الشركة التي أجريناأبها دراستنا نحن .

قسمت الدراسة الي ثلاثة أجزاء رئيسية ، اشتمل الجزء الاول بصفة عامة علي لمحة تاريخية ، عن منشأة (مصنع) الحجار ، وتطوره ، وأشتمل الجزء الثاني علي كيفية تنظيمه وسيره ، وأشتمل الجزء الاخيرعلي تحليل للمشاكن الاجتماعية والاقتصادية التي يعيش فيها العمال ، وتوضيح الصراعات السياسية والايديولوجية بين العمال والادارة من جهة، وأجهزة الدولة المراقبة والمسيرة من جهة أخرى .

وقد ساعد في اعداد هذه الدراسة كل من سعيد شيخي وجمال فريد خاصة في ملئ الاستمارات لحوالي 5000 عامل من مختلف الفيئات الاجتماعية العمالية المتواجدة بالاقسام التالية : قسم المكوكة Cokerie وقسم الفولاذ بالاكسوجين ، وقسم تصفيف الاسلاك الحديدية والدائرية ، وقسم الانابيب بدون تلحيم ، وقسم المظفين الاداريين علي مستوى التخطيط والادارو والمالية ان أهم المسائل المثارة في هذه الدراسة تدور حول التساؤلات التالية :

ـ كيف تم نقل التكنولوجية الحديقة والوسائل التقنية الجديدة من اليابان وفرنسا وأنكلترا الي الجزائر .

ـ كيف أصبحت المنشأة عمامل يؤدى الي تناقم ظاهرة الهجرة الريفية ، وخلق جيش من العمال المغتربين من خلال الظروف الاجتماعية الجديدة والوضع الحضارى الجديد .

ـ كيف تمت بداية تشغيل وانتاج المنشأة للحديد والصلب، وماهي الخطط التنظيمية الموضوعة في عين المكان ، وأهم اشكال النزاع التي صاحبت تنصيب جماعات العمل بمعايير معينة ، وما هي هذه المعايير؟ وكيف كانت سلوكسات وتصرفات تلك الفيئات الاجتماعية والمختلفة والمتمخضة عن التقسيم الجديد للعمل .

الطرائق المستخدمة في الدراسة :

1 ـ الاستمارة : لقد قام الباحثون بملء استمارات لحوالي 5000 عامل من مختلف الفيئات العمالية .

2 ـ المقابلة : لقد قضى الباحثون عدة ايام في اجراء المقابلات مع أفراد العينة ، سواء مع العمال بالاسواق أو في بيوتهم القصديرية أو بعض الاطارات و النقابيين ، حول ظروف حياة العمال بالمنشأة . كما تقابل الباحثون مع المسؤولين السياسيين في الولاية و الدائرة ، و الذين لهم علاقة مباشرة بوضع المنشأة من الناحية الادائية و المالية .

ـ سير الانتاج بالمصنع : ان الانتاج في المصنع غير منظم بصفة عامة حسب الدراسة نظرا لاعتماده في التسيير و التخطيط على فيئة من العمال التقنيين الاجانب و تبعيته في جميع المجالات للخارج نظرا لاحتياجاته الكبيرة من المواد الاولية خاصة الفحم الحجري ، لكن بعد فترة من الزمن بدأ مجمل نظام الانتاج يتكيف تدريجيا مع وضع المنشأة ، باعتماد سياسة جديدة للتسيير و تخزين قطع الغيار و المواد الاولية .

ـ نتائج الدراسة :

لقد توصلت هذه الدراسة الي عدة نتائج حول نقاط متعددة نوجزها فيما يلي :

أ ـ علاقة العامل بالآلة : تمثل ألالات بمصنع الحجار سلسلة تقنية مندمجة في نظام معقد لتحويل و تسيير المواد ، لكن رغم هذه الالات التقنية العصرية لم يتحقق رفع الانتاج ، وذلك لعدم تكوين و تدريب العمال ، و رفع مستواهم التقني ، بالاضافة الي ظروف حياتهم الصعبة .

على هذه الصورة أصبحت علاقة العامل بالالات و بالتنظيم الجديد مستحيلة اذ لم يستطيع تكوين جماعات عمل متشابهة للتحكم في التقنية الجديدة .

ب ـ مجتمع الحجار مجتمع في صراع : كان الحجار ورشة ، فأصبح ألان مصنع يدور بطاقة انتاجية كبيرة ، و نظام انتاجي متميز ، و تنظيم صناعي جديد لكنه أيضا مجتمعا . بمعني تنظيم اجتماعي لرهوطه الاجتماعية ، و علاقات اجتماعية مرتبطة بتقسيم العمل المتأثرة بالقييم الثقافية ، و طرق التفكير المختلفة .

تعتبر فيئة الشباب العاملين قوة لها تأثرها بالمنشأة ، خاصة في مطالبتها بالقضاء على ظروف العمل الصعبة ، و الكذب المتمثل في الوعود الشفاهية ، مما أدى الي حدوث عدة اضرابات ، فتوقف الانتاج ، مما تسبب في

حدوث خسائر كبيرة ، فأضطر الاطارات ، و رؤساء الورشات مواصلة العمل لوحدهم فلم يستطيعوا ، فتدخلت أعلي سلطة في الجهة و المتمثلة في شخصية - الوالي - فلم ينتبهوا اليه ، فهذا الرفض للمناقشة ، وهذا التعبير ، يعبران عن مدى ضعف النقابة ، ووقوعها في صراعات مع العمال ، و يمنعها من الدفاع عنهم و التعبير عن مطالبهم . (1)

3 - دراسة فروق بن عطية :

أجريت هذه الدراسة علي فترة ما بين (1919 - 1979) حول سكان الجزائر العاصمة ، وكان عنوانها كالتالي : (الجزائر العاصمة : ركام أم حي) و صدرت سنة 1980 ، وأهم ما توصلت اليه هذه الدراسة هو عملية التحضر والمراحل التي مر بها ، وأهم العوامل التي تحكمت فيه، خاصة في تلك الفترة التي تختلف حسب الظروف التي يمر بها كل مجتمع . بالاضافة الي أن الانتقال الي التحضر من طرف المهاجرين من الريف ، غالبا ما يصاحبه القضاء علي معظم العادات والتقاليد للانسجام و التلاؤم مع نمط الحياة الحضرية . و هذا القضاء علي تلك العادات و التقاليد لا يتم بسهولة و لكن عن طريق صراع حاد بين قيم وعادات و تقاليد الريفي ، وقيم وعادات و تقاليد المدينة .

وعلي هذه الصورة في الدراسة توضح ، و تدرس الاندماج بالاستعانة ببعض المؤشرات مثل : الاندماج الاقتصادي ، و الثقافي ، و السياسي بالاعتماد علي نوع السكن ، وخروج المرأة للعمل ، والانحراف . (2)

4 - دراسة جورج ميتا :

رغم أن هذه الدراسة تدور حول الميدان الجغرافي و التي عنوانها كالتالي (متيجة : ذهاب المعمرون و المجال الجغرافي) ، الا أنها تهتم بدراسة السكان و حركتهم داخل سهل المتيجة ، وكيفية قدومهم اليه ، سواء للعمل بالزراعة في شكل هجرات موسمية أو دائمة، ثم كيف تحولت هذه الحركة من الزراعة الي الصناعة بعد توطين المركبات و المنشآت الصناعية به ، وهذا ما يلتقي مع دراساتنا في هذه الجوانب، كما أن الباحث تعرض الي الجوانب التاريخية

---

1) Ali el Kenz, Djamel Guerid, Said Chikhi: Industrie et Societé. Le cas de La SNS. Algerie. (Avril 1978-Juin 1982);

2) Farouk Ben Atia: Alger: Agregat ou cité :l'intégration citadine de 1919 à 1979.S.N.E.D Reghaia.1980;

لحركة السكان في سهل المتيجة، الذى كان هدفهم الاساسي البحث عن عمل بمزارع المعمرين ، بعد أن سأت أحوالهم الاجتماعية والاقتصادية بالريف كما قارن الباحث بين الحركة السكانية والهزات العنيفة التي شهدها سهل المتيجة أثناء ثورة التحرير الوطني ، والسنوات التي تلت الاستقلال مباشرة في هذا المجال . (1)

– تقييم عام :

يتجلى من خلال نتائج الدراسة المقدمة أن هناك ظواهر مشتركة بينها ، نتيجة انتهاج سياسة تنموية متشابهة في ميدان التصنيع ، في كل بلد ، والمتمثلة في مشاكل التحديث بصفة عامة وخاصة : الهجرة الريفية ، وصعوبة تكيف واندماج فيئات العمال الريفيين المهاجرين مع الوسط الحياتي الجديد ، وما يترتب عنه من خطورة في الانتاج ، وارتفاع نسبة حوادث العمل ، والتغيب ، وعدم السيطرة والتحكم في التيكنولوجيا الحديثة رغم أن كل دراسة من الدراسات السابقة تختلف باختلاف الباحثين والمجتمعات التي تمت فيها تلك الدراسات ، وذلك من حيث مراحل تطورها ، الاقتصادى والاجتماعي والسياسي ، متخذين في الاعتبار ، المحيط الاجتماعي ، والثقافي لمجتمع دراساتهم ، الذى يؤثر في اندماج العمال مع أساليب التنظيم الصناعي الذى ينتمون اليه . (2)

---

1) Georges Mutin : La Mitidja : décolonisation et éspace Geographique .O.P.U et Tours Paris. 1977.

2) راجع خير الله عصار : من مشكلات الحضارة : استلاب العمال . مجلة الثقافي . العدد 57 . ماى 1980 . ص. 57 . الجزائر .

الفصل الثالث

هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية ، وانواعهم وخصائصهم العامة ومشكل اندماجهم في البيئة الصناعية

الفصل الثالث

هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية ،وأنواعهم وخصائصهم العامة ،ومشكل اندماجهم في البيئة الصناعية.

الهجرة في الريف الى المدن ظاهرة اجتماعية تميز بها الأفراد منذ زمن طويل . ولكننا نركز ،هنا ،على هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية وما يعترضهم من مشكلات ،أهمها الاندماج في البيئة الصناعية . ونحاول في هذا الفصل أن ندرس ماهية هذه الهجرة ،وأسبابها أو عواملها ،والخصائص العامة للعمال الريفيين للمهاجرين الى المدن الصناعية ،والتغيرات والمشاكل التي يعترضها لها ،وأخيرا طبيعة عملية اندماج العمل الريفين في البيئة الصناعية.

أولا - تعريف الهجرة الريفية في المدن الصناعية :

هناك تعاريف مختلفة الهجرة الريفية ،نقتصر على ايراد التعريفين التاليين :

1- فمثلا ،يعرفها عبد اللطيف بن شنهو بأنها (التخلي التام ،عن كل نشاط زراعي وتغيير المحيط . (1)

2- أما محمود عودة ،فيعرفها بأنها (تغيير سكان الأرياف ،لاقامتهم ،بشكل مؤقت أم دائم ، نحو المناطق الحضرية ،بسبب العمل ،أو تغيير المحيط ،أو لأسباب أخرى. (2)

ثانيا - عوامل ،وأسباب ،هجرة العمال الريفيين الى المدن الاجتماعية.

ان ظاهرة انتقال العمال من الزراعة الى الصناعة ،يعلل بالارتباط بتيارين قويين ،حسبما جاء في البحث الفرنسي سنة 1960 ،بالقرب من 535 عامل من أصل ريفي ،وهي القوى النابذة ،والقوى الجاذبة.

1- عبد اللطيف بن اشنهو: الهجرة الريفية الجزائرية ،والمطبعة التجارية . ساحة أول ماي . الجزائر . 1979 . ص. 4.

2- محمود عودة : (الهجرة الى مدينة القاهرة - دوافعها وأنماطها وآثارها .) في المجلة الاجتماعية القومية . العدد 1. المجلد 11 . القاهرة . 1974. ص. 5.

1 - القوى المبعدة ، أو النابذة ، وتعود الى عدة عوامل ، أهمها :

1 - نقص الاجرة أو الدخل .

2 - رغبة الرفيين فى الانتقال .

3 - صغر الاستثمار العائلي ، وعدم قدرته على تلبية حاجيات الريفيين .

4 - فقدان الامكانيات ، التى تمكن العمال الريفيين من تصور مستقبلهم فى الريف .

5 - قساوة الاعمال المتواصلة فى الريف .

6 - عدم قدرة العمال الريفيين ، من مواصلة الاستثمار ، لسوء حالتهم الصحية .

7 - فقدان رؤوس الأموال .

8 - الرغبة فى الاستقلالية .

أن كل هذه العوامل اتصلل وتؤكد ما اثبتته بحوث أخرى تمت فى فرنسا وهولندا ، وعدة دول أخرى : أن من أهم عوامل الانتقال من الزراعة العامل الاقتصادى ، وعدم كفاية الدخل ، وظروف العمل والحياة الصعبة فى الريف وتظهر بعد ذلك أهمية الاسباب النفسية ، من عدم تنظيم أوقات العمل مما يؤدى الى التعب ، والملل من الاعمال الضخمة ، ونقص الرفاه ، وقذارة المساكن ، ومشاكل تربية أطفالهم ، وكل طول أيام العمل ، والتعرض للتقلبات الجوية ، نقص المحصول ، قساوة الأعمال الزراعية ، فقدان الترويح ، فقدان انتظام العمل حسب الفصول ، كل هذه السلبيات تتنوع حسب المناطق الأهلية للريفيين ، ونوعية العمل الممارس ، كما أن مجموع العوامل الاقتصادية ، والسيكولوجية والمهنية تؤدى الى خلق تباين اجتماعى بين الزراعة والنشاطات الاخرى ، يؤثر على فيئات العمال الريفيين . كذلك فأن جميع ملامح العمال الريفيين المهاجرين الى المدن المذكورة ، آنفا ، تجعل عملية تكيفهم مع البيئة الحضرية صعبة ، وعملية اندماجهم فى العمل الصناعى معقدة وصعبة أيضا . (1)

---

1) Voir: H.Krier: Maind'oeuvre rurale et développement Industriel. Paris.O.E.C.E.1961.P.P15-21.

2- القوى الجاذبة لصالح العمل الصناعي : ان عوامل الانجذاب نحو العمل الصناعي تعتبر اقتصادية وسيكولوجية في نفس الوقت ، ولكن الاقتصادية أكثر تأثيرا .

1- العوامل الاقتصادية : ان الوظائف والاعمال التي توفرها الصناعة في المدنية تؤثر تأثيرا كبيرا في انتقال العمال الريفيين نحوها أن (البيئة الحضرية) وتحدد أيضا قرار انتقالهم اليها .

2- العوامل السيكولوجية : ان جاذبية المدينة والعمل الصناعي يعتبران بصفة عامة من أهم دوافع انتقال الريفيين ، لكنهما ليس دائما الدوافع الاساسية ، فهي سؤال مطروح على عامل ريفي : (هل كنت منجذبا من طرف نمط الحياة في المدينة ؟) فأغلبية الاجابات أكدت عكس ذلك وفي بعض الحالات فأن الانجذاب يتم بسبب الوضعية القاسية لحياة الريف. (1)

أما حسن الساعاتي فيحصر عوامل الهجرة الى المدن في النقاط التالية :

1- الرغبة في الحصول على عمل وأجرة منتظمين .

2- سوء توزيع الملكية الزراعية ، ووجود الاقطاع الزراعي في الريف.

3- وجود الكوارث الطبيعية كجفاف الارض والفيضانات في الريف

4- الهروب من سيطرة الاهل والتقاليد والرغبة في تغيير نمط الحياة الريفية .

5- ازدهار الصناعات في المدن وارتفاع الأجور فيها .

6- كثرة الملاهي ، وسبل التسلية والترويح عن النفس في المدينة .

7- تداور المواصلات وامكانية التنقل بسهولة في المدينة .

8- امكانية الترقية والحراك المهني في المدينة . (2)

ان كل هذه الاسباب مجتمعة أهمية كبيرة في أحداث الهجرة الريفية وهي كما نرى اما أن تكون في أساسها اجتماعية ، أم اقتصادية ، أم مهنية وسنعود بعد قليل الى الأسباب الثقافية ، والصحية ، والسياسية .

---

1) Voir: IBID.P.P.21-27.

2- راجع حسن الساعاتي : التصنيع والعمران . الاسكندرية . دار المعارف . 1963 . ص. 281 .

ثالثـــا ـ أنـواع العمال الريفـــيين المهاجرين الى البيئة الصناعية :

ان ظاهرة هجرة الريفيين الى الصناعة تتطور تطورا سريعا ، خاصة بتجميع المؤسسات التقنيـــة ، وتطور وسائل المواصلات التى تسمح بقطع المسافات الطويلة التى تمكنهم من القيام بعملية الذهاب والاياب كل يوم من القرية نحو المدينة ، هذه الظاهرة تولد عنها فيئات جديدة من أفراد العاملين نوضحهم كالتالى :

1 ـ الفلاحـــــون : أغلبيتهم انتقلوا تحت ظروف قاهرة محتمة ، الانتقال حدث حدث بمرارة ، محبتهم للعمل فى الحقل كبيرة ، ورغبتهم الوحيدة رجوعهم يوما مـــا الى وضعيتـــهم وأهم ما يتميزون بـــه مايلــــــى :

1° ـ الانتقال مفروض أكثر منه مختارا ، وهناك القليل من يرغبون فيـه لكنهم مدفوعون دائما تحت ضغط الظروف الاقتصادية والمهنية .

2° ـ الاجتثاث : لمجرد تحول الفلاح الى عامل صناعى يشعر بالاجتثاث سواء علـى مستوى جماعته الأصلية ، أين تصبح مشاركته ضعيفة فى الحيـــاة المحلية ، أم علـى مستوى الجماعة العمالية ، فلا ينخرط فيها وينفر من أفكارهـــا ، ومبادئـــــها فيفقـــد الشعور بالاندماج ويصبح فى عزلة تامة .

3° ـ استمــرار طابع البيئة الاصليـــة : أنهم كبروا فى الوسط الريفى وعاشوا بـــين بـــين عائلاتـــهم ، يعرفـــون بعضـــــهم البعض. (1)

ان مجموع هذه المميزات للفلاحين المنتقلـين الى الصناعة يجعلـــهم يندمجون بصعوبـــة مع الحياة الصناعيـة ، ويتطلب ذلك وقتا طويلا وامكانيات كبـيرة وهنـــاك أيضـا نـــوع آخـــر من الفلاحـــين .

2 ـ العمـــال الزراعيون المستثمـــرون لارض صـغيرة : ينتقلون الى الصناعة ، ذهنيتهم مختلفة بالنسبة لفيئات العمال الاخريـــن . فـــفى السنين الأول من حياتهم فـــى العمل الصناعى يشعرون بأنهم فلاحون أكثر منهم عمالا صناعيين ، وحلمهم الوحيد فيها هو أن يصبحوا يوما مـــا ملاك ومستثمريـــــن (EXPLOITANTS) لقطعة أرض يعملون فيها كأسياد ، فعملهم مقسم بين ذهنية العامل الذى يحب أرضـــه .

---

1) Voir Joseph Rochard: Les Ouvriers Ruraux-Paris. Les Editions Ouvreires 1966.P.22.

فيبحث بكل الوسائل كيف يستطيع تحمل مسوء وليته في المؤسسة ، وذهنية الاجير لتبعيته للأجر ولرئيسه ، ولتشريح اجتماعي معين انهم لا يواجهون رئيسهم اذا ما أحسوا بالأذى ، ان كبريائهم تمنعهم من التعبير عن مطالبهم (1)

3-العمال الزراعيون : أن الزراعة بالنسبة للفلاح القديم تمثل عملا مرغوبا فيه وليست مهنة أو حرفة في طريق الاختفاء (2)

حيث أصبحت الفلاحة الان مهنة تقارن بمدخولها النقدي غير الزراعي ولم تعد تعني العمل في الأرض فقط ، بل ممارسة مهن أخرى مرتبطة بها مثل تربية الماشية ، لأنها أعمال متكاملة لتحقيق الاستهلاك (3)

أن العمال الزراعيين تابعون كليا لرب العمل : تبعية الأجرة ، والسكن ، وبحصولهم على الامتيازات ذات الطابع المادي كشراء الدواء والاعتناء بأطفالهم ، وحل مشاكلهم الصعبة تزداد تبعيتهم لرب العمل . (4)

ان اندماج هذه الفيئة من العمال الزراعيين في الحياة الصناعية يتم بشكل أسهل وأفضل من اندماج فئة الفلاحين . وذلك لكونهم مارسوا في السابق العمل المنتظم بساعات محددة وقوانين واضحة وصارمة ، وتعودوا على أساليب وطرق فنية وتقنية متطورة .

العمال الحرفيون : ان الحرف المنزلية ، والتي تحافظ عليها العائلة أدت الى تكوين فيئة من العمال ، اكتسبوا خبرة خاصة وتجربة بأساليب العمل الصناعي ، ويدعمها كثرة الأطفال خاصة الذكور الذين سرعان ما يتعلمون ، حرفة العائلة عن طريق المحاكاة والتعليم ، وبواسطة التلقين ، والتعليم المباشر أيضا ، فمنهم الحدادون ، والخياطون ، والحذاؤون ، الذين ينتقلون الى المدن الصناعية ، لان دخلهم قليل ، أو يريدون التوسع في التجارة وفتح ورشات كبيرة تمكنهم من تكوين رأسمال كبير . (5)

1) Voir: I.B.I.D/ P.P.28.29.

2-راجع محمد الجوهري وآخرين : دراسات في علم الاجتماع الريفي والحضري . ط 3 . القاهرة ، دار الكتاب للتوزيع . 1979 . ص 182 .

3- راجع : نفس المصدر السابق . ص 311 . 321 .

4) voir: Joseph Rochard: Les ouvriers Ruraux.Paris.Les Editions Ouvreires .1966.P.22

5-راجع : حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي ، ط 3 بيروت ، دار النهضة العربية . 1908 . ص 50 .

ونتيجة لطبيعة العمل الممارس من طرف فئة العمال الحرفيين ، واحترامهم لعنصر الزمن ، وجدول وبرنامج محدد بساعات عمل ، وتنظيمهم للانتاج يصبحون أكثر تقبلا وتحقيقا للاندماج في الحياة الصناعية .

رابعا – الخصائص والمميزات العامة للعمال الريفيين المهاجرين الى المدن الصناعية :

يتميز عمال الهجرة الريفية الى المدن الصناعية ، بخصائص ومميزات مختلفة عن العمال الذين هم من أصل حضري ، وتظهر هذه الاختلافات في النواحي الاتية :

1 – الملامح الاجتماعية : هناك تمايز بين الحياة الاجتماعية في الريف والمدينة نورده بايجاز فيمايلي :

1 – شبه عزلة الاسرة في الريف ، وما يسود بينها من علاقات أولية :

أن أكثر الملامح وضوحا في الريف هي العزلة النسبية للاسرة وخاصة عزلة الفرد ، أو مجموعة الأفراد ، لدرجة تصبح شبه عزلة العائلة ككل . وتعتبر الأسرة في المجتمع الريفي المصدر الاساسي لكل أفرادها ، ويكون أفرادها منطوين على أنفسهم ، وتنشأ عن ذلك مسؤوليته جماعيته ، يكون لرأي الاسرة المقام الأول في مختلف الأمور الهامة ، وغالبا ما يكون لهذا الرأي قوة الالزام لجميع أعضاء الأسرة ، ولا يستطيع الفرد التعبير عن همومه ، وهذا كله الا بقدر ضئيل ، وحتى الزواج يعتبر واجبا تجاه الأسرة ، ومسؤوليته الفرد كمن يحافظ على اسمها ، وممتلكاتها ، فهو غالبا ما يتقرر من طرف الاسرة بالنسبة الى جميع أفرادها ، ولا يقتصر الأمر على الزواج بل يتعداه الى الدين والحرفة ، وطريقة الحياة والتسلية والسياسة ، فكل هذه النواحي تتأثر تأثيرا قويا بتقاليد الأسرة في الريف . وحتى الأخلاقيات تكون الى حد بعيد تابعة عن التحام الأسرة . والعادات تتأثر بالتتابع الثابت للاتصالات الجديدة التي تميز العالم الحضري ، الذي يبرز حدة التناقض في ذهن ساكن الريف ، بين طريقة حياته ، وبين طريقة حياة الاخرين .

فالعادة تتحكم كثيرا فيه ،ولا يوجد لديه سوى حاجة محدودة للحديث وتظل طرقه ثابتة ،وتكون تغيراته تلك المرتبطة بتغير الفصول وتعاقب فترات حياته .

أما اتصالات الريفي والذى يعيش في عزلة محدودة وغير شخصية فأن تلك الاتصالات التى تقوم بينه وبين أعضاء مسكنه ومن يجاورونه فى الريف تكشف عن عمق الصفات الخاصة بالعلاقات الأولية وعدم تطابقها ،ويتألف كيانه الاجتماعى أساسا من المواقف التى تواجهه ،ويشاركه فيها مجموعة الأشخاص الذين يتصل بهم اتصالا لا مباشرا ،أو الذين يتنازع معهم تنازعا مباشرا . (1)

2 - <u>الملامح الاجتماعية النفسية</u> : ان الاختلاف الموجود بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية ،يتفاعل فى كل لحظة مع الاتجاهات والانماط السلوكية التى تميز نمط الحياة ،وتتضح الملامح الاجتماعية النفسية من خلال النقاط التالية :

1 - <u>الشخصية الترابطية مقابل الشخصية التقليدية</u> : على ساكن المدينة أن ينظم علاقاته الاجتماعية بطريقة انتقائية ،لانه غالبا ما يجد نفسه فى علاقات متشابكة مع رفاقه ،يعتمد عليها اعتمادا مباشرا ،وخاصة ما يقدمون له من خدمات وهو اعتماد أقوى من مثيله لدى ساكن القرية ،وكشخصية عليه أكثر من الريفى أن يتكيف تكيفا سليما مع أفراد مجتمعه ،ويتطلب منه ذلك أن يتخذ لنفسه مظهرا مخادعا يحميه من آلاف المغريات (كيف حالك) مما يضطره لاقامة علاقات عابرة . وتعلم التسامح وتقدم التنازلات ،بسبب الاطار الذى ينظم قواعد وأخلاقيات مختلفة وأديانا متعددة ،وطرازات شتى من الأذواق والآراء ،أما الريفى فيرفض اجتماعيا هذه المبادئ . فالريفى يكون أقل عرضة لها لان القواعد الخلقية صارمة صرامة الاسس السياسية والاقتصادية السائدة فيه . (2)

---

1 - راجع . ماكيفر وشارلزبيج : المجتمع ،ترجمة محمد الجزاوى وآخرين . الجزء الثانى . مكتبة المتخصصة المصرية . 1977 ،ص. 588 . 589 .

2 - راجع : نفس المصدر السابق ،ص. 605 .

2- قوة العاطفة تجاه المجتمع في المدينة والريف : تتميز العاطفة تجاه المجتمع عند أفراد المدينة الكبيرة بصفات ومميزات تختلف اختلافا بيّنا عن العاطفة التي تربط الريفي بمنطقته ، ويظهر هذا الاختلاف إذا ما نظرنا الى المظاهر الثلاثة الغالبة لهذه الظاهرة الاجتماعية والنفسية ، المظهر الاول كثرة التخصص في المدينة . بالاضافة الى القدر الأكبر من الموضوعية لحياة المدينة الذي يؤدي الى تقليل لارتباط سكانها بها واضعاف شعورهم بارتباط شخصيتهم بالمجتمع بأكمله . والمظهر الثاني تأثير شعور ساكن المدينة بدوره بجعله لا يعتني الا بدرجة محددة للأدوار التي يؤديها غيره من الأفراد . والمظهر الثالث الشعور بالاعتماد على النفس يقل أيضا عند انفصال ساكن المدينة عن مجتمعه فيكون شعوره بانحيازه أقل من الشعور الريفي اذا ما انتزع من المحيط التقليدي الذي يعيش فيه . فالريفي تكون عاطفته قوية تجاه افراد قريته نتيجة الوحدة والترابط الموجود بين كل الافراد على مختلف مستوياتهم . فالادوار التي يقومون بها الريفيون تتشابه وتتكرر يوميا مما يضفي عليها طابع التشابه ، وكذلك العلاقات بينهم تزيد من قوة عاطفتهم نتيجة الخدمات التي يقدمونها لبعضهم . (1)

3- الملامح المهنية : ان الحرفة الرئيسية للريفي قد تكون القنص ، أو صيد السمك ، كما هو الشأن في المجتمعات البدوية . الا أن الحرفة السائدة هي الفلاحة (الزراعة) ، بما في ذلك انتاج المحصولات وتربية الماشية

ولمهنة الزراعة ، آثار على عقلية الريفي ، وتنعكس على صيانه الاجتماعية فهو يختلف عن العامل في المدينة الذي يعمل تحت اشراف مباشر في عمل مطلوب منه انجازه . فالريفي سواء أكان مستأجرا ، أم مالكا ، فأن أوقاته ومواسمه وتنوع أعماله وتتابع عمله وراحته أوامر لا تمليها أوامر سيد معين ، وانما تمليها متطلبات الطبيعة . (2)

1- راجع . نفس المصدر السابق . ص. 606 . 607 .

2- راجع . نفس المصدر السابق . ص. 605 .

فالمهتمون بمشاكل الريف والحضر يرون أن هناك عدة فروق بين المهنة الزراعية والمهنة الحضرية (الصناعية) ،من حيث النواحي التقنية والطبيعية الجسدية تتوقف قبل كل شيء على توزيع الوظائف حسب عامل الزمن الذي يلعب دورا مهما . ففي الزراعة الحياة مبنية على أساس تعاقب الفصول ،والعمل موزع حسب فترات السنة ،وتتطلب مجهودات كبيرة ،أما في الصناعة فيحدث العكس حيث أن نفس المجهود مطلوب على طول السنة ،والعمل الليلي كنتيجة لتنظيم العمل بواسطة الافواج يعتبره الريفيون مضاد للطبيعة . (1)

أما من ناحية الفروق الجسدية بينهما فالعمل الزراعي لا يتطلب الا استخدام بعض العضلات حسب أطوار العمل فأن الريفيين يعملون أكثر بقوة الظهر والكتفين والذراعين لكن اليد لا تتعلم شيئا كثيرا ،فيفتقد بذلك الريفيين للخفة والسرعة ،باعتباره أن الأعمال الزراعية ثقيلة ،حيث تقوم بها الان الالات التقنية . (2)

4 - الملامح الثقافية : يتميز الريفيون بالمقارنة مع الحضريين بتجانس ثقافي وسيكولوجي وآجتماعي وعنصري .

حيث أن التعبير الثقافي في الريف يتمثل في الاغاني والرقصات الشعبية والقصص والأساطير ،بينما المستوى التعليمي ضعيفا وتنتشر الأمية بين الريفيين بنسبة كبيرة جدا وخاصة بين المهاجرين الى المدن الصناعية ،ما يؤثر تأثيرا سلبيا على تكيفهم في الحياة الحضرية ،حيث يجدون في المدينة الصناعية ثقافة عالية ،في المعاملات ،والسلوكات ،وطريقة الحياة ،وفي الاستهلاك الثقافي سواء في السينما أو في المسرح أو في المكتبة ،تعقد عملية اندماجهم معها . (3)

---

1 - راجع : نفس المصدر السابق ص. 589-590 .

2_ Voir: IBID.P.F.34-35.

3- راجع : ماكيفر وبيج : المصدر المذكور سابقا . الجزء الثاني . ص. 607 . 608 .

خامســــا ـ التـــغيرات والمشاكل الناتجة عن انتقال العمال من الحياة الريفية الى الحيـــاة الصناعيـــــة .

ان البيئة الحضرية تظهر بخصوصيتها ، بطريقة سلبية للعامل الريفـــــى المنتقل ، ونستطيع مع ملاحظة ذلك فى عدة ميادين ومستويات مختلفة فى حياة العامل الريفى كمايلــــى :

1ـ السكــــــن : تعود الريفـــى على الحياة فى الهواء الطلق ، وفى محيط غـــير مغلق وعدم وجود تفرقة بين العالم الخارجى وبيته ، بينما فى المدينة يشعر بأنـــــه مختلف ، ومحبوس داخل مسكنه الذى لا معنى لـه سوى أنه مقر يؤدى اليه .

2ـ الشخصية الاجتماعيـــة للريفـــى : الدخول فى الصناعة لا ينتج عنه تغير فـــى نشاط مهنى فقط ، بل يؤدى أيضا الى تحولات فى نمط الحياة ، وفى شخصية العامل الريفى أن ينتقل من الزراعة الى أن يبنى حياته الاجتماعية من جديد . فيقلـــد غـــيره كى يخـرج من عزلتـه ، فيحدث صراع بين قيمـــــه وعاداته وأفكاره التى اكتسبتها فى بيئته الريفية وتلك التى يجدها فى البيئة الحضرية الجديدة ، مما يؤثر فى شخصيته ، ويسبب لــه القلــق والاضطـــــراب .

3ـ الاستــــــهلاك : يجـد الريفى مشاكل مختلفة من ناحية الاستهلاك الثقافى والترقية الحضارى (سينما ، مسرح ، رياضـــة) فلا يهتم الا بالاستـهلاك المادى . (1)

4ـ العمـــــل : لا يختار العامل الريفى مهنته فى عالم الصناعة بل تفـرض عليـــــه ويخضـــع لهـا ويطيـــع أوامــــــــر رؤسائـــه ، حيـــث أن العمــل محضـــر ومنظــم بواسطة المشرفين والمهندسـين ، وما عليـــه الا أن يعيد فقـــط ، وطـــــوال اليوم حـــركات آليـــة بسيطة . وبدون تكوين أو تدريب مـــهنى فيكـــره بذلـــــك عملــــه ومــا خضوعــه وتطبيقــــه له الا من أجل الحصول على أجرة . (2)

---

1) Voir: Joseph Rochard: op cit. P.P 60.63.

2) Voir: Nicole Eizner: Anciens Paysans. Nouveaux ouvriers. LHARMATION. 1979 P.P. 116-118.

سادساً - طبيعة اندماج العمال الريفيين في البيئة الصناعية :

ان أغلب الاعمال والبحوث والدراسات التي تمت ،والمهتمة بالانتقال من عالم الريف الى عالم غير الريف تستند على الأقل بوضوح الى ثلاث نظريات متقاربة نظرية المنظور الثقافاني ،والنظرية البنيوية الوظيفية ،ونظرية المشروع ،نوضحها كالتالي :

ا- نظرية المنظور الثقافاني : (Optique Culturaliste)وفحواها أن الفرد المتنقل من الريف الى المدنية حامل لافكار وعقائد وقيم وعادات وتقاليد طبعت فيه وتعود عليها . ولذلك يجد نفسه ملزما باستيعاب نموذج جديد من القواعد والمبادئ والأفكار والقيم التي تمثل الارث الثقافي للمدينة .

فهنا يقع صراع حاد بين الثقافتين ،ولا بد للمهاجر من أن يعرف كيف يتوافق مع نموذج سلوكي جديد يختلف من جميع الوجوه عن الذي ألفه في الاطار الريفي ،من هنا يقع في أزمة حادة ،لمواجهة الحياة اليومية في المدينة ،سواء أكان في سلوكه ،أو في معاملاته ،أو في علاقته مع الآخرين .

ب- النظرية البنيانية الوظيفانية : وفحواها أن المجتمع الريفي يسيره التضامن العائلي الذي يعتبر أفراده ،غير أحرار بعكس المجتمع الصناعي ،المتصف بالحرية الفردية أو الشخصانية .

أما هنري ماندراس فيمثل المجتمع الريفي التقليدي كنظام توزيع الادوار الاجتماعية لمبدأ التوزيع . لذلك فالريفي يتميز بالتعاون والاعتماد على التضامن العائلي ،والمساعدة من طرف كل أفراد القرية ،بينما في المدينة يجد عكس هذا الاستقلالية ،والفردية ،واللامبالات بالاخرين ،وكل فرد يعتمد على نفسه ،ولا ينتظر شيئا من الاخرين ،فيصبح الريفي هنا في أزمة في اطار هذا التضاد بين البيئتين ،مما لا يسهل تكيفه في المجتمع الصناعي .

جـ- نظرية المشروع : وفحواها ان العامل الريفي عند انتقاله الى المدينة غالبا ما يضع مشروعا بعيدا ،عن كل تأثير من البيئة الصناعية التي ينزح اليها لذلك يبقى مشروعه ضعيفا ،فلما يصطدم بواقع البيئة الصناعية ،تبرز

ثغـــراته ونواقصه ،ويعرف الريفـي مدى مقاومة مشروعه لتحقيق الهدف الاساسي وهو العمل في البيئة الصناعيـــة . فتتضح له نسبية نجاح مشروعه ،بنسبة مشاركته الاجتماعية في المجتمع الجديد ،واكتسابه لوضعية جديدة عالية ،خاصة وأن الريفي خضوعــه ضعيفة في التمييز بين الفروق ذات النوع الثقافي والبنائــي الموجودة موضوعيا ،والفروق التي موجودة في بيئته الريفية وبيئته الجديدة ،سـواء في العمل ،أو في طريقـة الحاية اليومية ،مما يؤدي الى القضاء على ذلـك المشـــروع الضعيــف ،لعدم صمـوده ،وقدرتـه على المقاومــة في البيئـة الصناعيـــة. (1)

1) Voir: IBID: P.P.82-92

الفصل الرابع

دراسة تاريخية ومقارنة لادماج واندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الرأسمالية والمنشأة الصناعية الاشتراكية .

الفصل الرابع

دراسة تاريخية ومقارنة لادماج واندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الرأسمالية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية .

تمهيد :

ان المشكل ادماج ، واندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية أصبح يطرح بأهمية كبيرة في وقتنا هذا ، نتيجة للوعي الذى وصل اليه كل من العمال الصناعيين ، وأرباب المنشأة .

وزادت الهجرة الريفية من حدة هذا المشكل ، نتيجة للتطورة الذى شاهدته الصناعة في ظل النظام الرأسمالي ، أو البورجوازى الصناعي كازدياد نشاطاتها ، وظهرت آثارها ظهورا ملموسا في بنية المجتمع الاقتصادية ، ومن ثم بنيته الاجتماعية والحضارية والثقافية ، فأنتشرت بذلك المصانع الضخمة المستخدمة لآلات حديثة ، وتقنية متقدمة ، والتي تتطلب أعداد كبيرة من الايدى العاملة ، التي تدفقت بسرعة نحوها طلبا للعمل وحياة أفضل معظمها كانوا ريفيين تركوا قراهم وأراضيهم ، أملا في تحسين ظروفهم الاجتماعية والمادية ، وهروبا من الاعمال الطبيعية القاسية ، والتقاليد الصعبة ، مؤمنين بأن المجتمع التصنيعي يحقق لهم رغباتهم وطموحاتهم في المسكن ، والعمل ، والاستقرار والاعتناء بأطفالهم وتعليمهم والحفاظ على صحتهم ، وعلى هذه الصورة يعتبر المجتمع التصنيعي مسؤول الي حد بعيد على دمجهم في الصناعة ، لان هجرتهم مرتبطة أساسا بالصناعة والتصنيع .

وبدأت هذه الهجرة حقا ، مع ظهور النظام الرأسمالي ، أو البرجوازى الصناعي في أوروبا ، وتتابع في أيامنا هذه ، في البلدان التصنيعية ، أو التنموية .

ان الدولة في النظام الرأسمالي لا تمارس دورا موجها للاهتمام في مدى مشاركة العمال في تسيير المنشأة الصناعية مباشرة ، بل تتدخل فقط بطريقة غير مباشرة لان لتسييرها انعكاسات على الحياة الاقتصادية من حيث العرض والطلب عن السلع ومدى توفرها في السوق ، وعلى الحياة الاجتماعية للافراد من حيث رفاهيتهم ، وتحسين مستواهم المعيشي ومكانتهم الاجتماعية . فتمارس عليها رقابة تتخذ أشكال مختلفة ، على هذه الصورة يرى الماركسيون بأن المنشأة الصناعية في النظام الرأسمالي ، غير قادرة على

دمج الافراد فيها ، بل لابد من تغيير النظام ليصبح العامل مزدهرا ومندمجا ، ويتحرك بحرية في المنشأة الصناعية .

سنحاول الآن أعطاء لمحة تاريخية عن تطور المنشأة الصناعية ومدى اندماج العمال فيها ، في كل من النظام الرأسمالي ، والنظام الاشتراكي ، مع اعطاء بعض الامثلة عن بعض التجارب التي تمت لتحقيق ذلك ، مع التعرف على أهم الوسائل والسبل والتدابير التي أتخذت في هذا الصدد .

أولا - الادماج في المنشأة الصناعية الرأسمالية :

تعتمد علي تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح ، ولو علي حساب العمال فيها ملكية وسائل الانتاج لصاحب المنشأة الذى يأمر ويطاع ، ويعين العاملين كل في العمل الذى يناسبه ، ويحدد واجباتهم ، ويراقب عمليات الانتاج والتسيير ويحاول دائما التنبؤ بالظروف الطارئة أثناء العمل ، بتقديره الأخطار التي تقع في الوصف والتحليل للانتاج ، ويحاول كذلك كسب ثقة العمال وتعاونهم معه .

ويخضع تنظيم المنشأة الرأسمالية بصفة عامة للاسس التالية :

1 - وجود مجلس ادارة ، ورئيس للمنشأة ، يقوم بادارتها بصورة مباشرة ، أو بواسطة ممثليه من الادارة .

2 - تطبيق اللامركزية عند اصدار القرارات الخاصة بتوزيع المسؤوليات .

3 - وضوح المسؤوليات ومدى مايترتب عليها من روابط بين الرئيس والمدير .

4 - تحديد التابعين لكل رئيس مسؤول ، علي أن يكون أقل عدد ممكن كي يتيسر الاشراف عليهم ، والتحكم فيهم كما ينبغي .

5 - تحقيق الترابط بين الاقسام التقنيية المختلفة ، دون الاختلال بخطوط المسؤولية وأن يصمم الهيكل التنظيمي علي أسس مرنة تسمح بادخال تعديلات كلما تطلبت الظروف ذلك .

6 - تنفيذ الرقابة علي أوجه النشاط داخل المنشأة ، باستخدام وسائل فعالة ، ومراعاة الدقة التامة عند وضع الخطط عن طريق :

أ - تحديد الهدف المراد تحقيقه .

ب - تحديد الاجراءات التي تبين كيف ومتي تنفذ الخطة .

ج - الاستعانة بالفنيين الاكفاء ذوى الخبرة والتجربة . (1)

---

1) راجع محمود فهمي العطروزى : العلاقات الادارية في المؤسسات العامة والشركات . القاهرة . عالم الكتب ، الطبعة الاولي . 1969 . ص . 201 - 205 .

ازدادت سرعة تطور المنشأة الصناعية في ظل النظام الرأسمالي الليبرالي ، خاصة بما أحدثته رأس المال من انقلاب جذري في مجمل نظام الانتاج . فقد خلق محل الانتاج الصغير القائم علي العمل اليدوي ، الصناعة الضخمة ، القائمة علي الانتاج بالآلات ، التي يعتبرها الليبراليون محررة للعمال من الاعمال القاسية و مساعدتهم علي رفع مستواهم التقليدي ، بحيث يصبحوا رقباء عليها و أسياد لها ، بعد أن كانوا في البداية مساعدين لها .

و قد أثبتت التجربة في ظل النظام الرأسمالي الليبرالي ، أنه يمكن استبدال العمال في كثير من الاحوال بالالات ، و أصبح العمال ملحقين بسطاء للالة لا يطلب منهم سوى القيام بحركات روتينية مملة ، يخضعون لتنظيم أشبه ما يكون بالتنظيم العسكري : منهم جنود الصناعة الخاضعون لسلسلة مراتب كاملة من كبار الضباط ، و صغارهم كأنهم في جيش عسكري ، فأصبحوا بذلك عبيد للطبقة البرجوازية ، بل انهم في كل يوم عبيد للالة و لرئيس العمال و للبرجوازي صاحب المصنع ، مما حولهم الي بروليتاريا ، و سبب لهم الاغتراب ، فأصبحت حياتهم الاجتماعية لا تطاق ، فالسكن عبارة عن كوخ ، و القاطنون بعيدا عن المنشأة ينتقلون سيرا علي الاقدام ، وقد وصف هذه الحالة العالم "فيليرمه" بقوله (ينبغي رؤيتهم - أي عمال القطن - بمدينة ميلور أثناء وصولهم في كل صباح ، النساء نواحل ، صفر الوجوه يسرن حافيات و الرجال قذرون الرائحة ، و شاحبوا الوجوه ، يرتدون ثياب ممزقة ، يحملون بأيديهم خبزا يشكل غذاءهم الوحيد . (1) تغذيتهم سائة ، بضعف نوعية الغذاء المستهلك من حيث عدم احتوائه علي البيروتنات الضرورية للجسم ، مما نجم عنه فقر في الدم و ضعف و ارهاق ، فانتشرت بينهم الامراض الخطيرة و المعدية ، فقضت علي عدد كبير منهم . يعملون طول النهار ، دون مراعات أدني شروط استعادت قواهم ، و فترات الراحة منعدمة ، و عدد الساعات غير محددة .

انتقد الاشتراكيون و الشيوعيون ، و خاصة ماركس لهذا الوضع و طالبوا بتغيير النظام الرأسمالي ، ليصبح العامل مزدهرا و منفرجا ، و ينخرط بحرية في المنشأة الجديدة .

---

1) نقلا عن : جان بيرديو : ترجمة ابراهيم فوري . دمشق . الثورة الصناعية . منشورات . وزارة الثقافة و الارشاد القومي . 1970 . ص . 200 .

وعلي هذه الصورة ، تحول النظام الرأسمالي الليبرالي الي نظام موجه أو مدبر ، تتدخل فيه الدولة لصالح العمال ، فأنعقد أول مؤتمر لجمعيات تنظيم الاحسان سنة 1882 ، تقرر فيه أن تركز هذه الجمعيات علي تقديم العون والخدمات لاسر العمال ، واعداد برامج لتدريب العاملين بتلك الجمعيات ، كما تم تكوين مدرسة نيويورك للخدمة الاجتماعية سنة 1898 ، كما كان للتطور الفكري والسياسي في الولايات المتحدة خاصة بعد سنة 1935 ايجابيا في مجال تغيير الظروف المحيطة بالعمل ، فسن تشريع ت قانون الضمان الاجتماعي سنة 1935 ، الي جانب تشريع مجموعة من القوتنيين والمراسيم التي توجب وجود تأهيل مهني للعمال ، ورعاية صحية ، وحد أدني للاجور في كل منشأة صناعية . (1)

هكذا زالت ديكتاتورية المسيريين في المنشأة الصناعية الرأسمالية وقويت سلطة العمال ، عن طريق نقاباتهم القوية ، ولجانهم الشرعية التي تتعاقد وتتفق معهم علي أساس القانون الذي يخضعان له ، ويقبلان احترام بنوده . فبدون اتفاقية جماعية ، أو اتفاق جماعي ، يحقق رغبات ومطالب الطرفين ، ويحمي اطار علاقاتهما تعتبر كل مشاركة في التسيير غير ممكنة . (2) .

علي هذه الصورة أصبحت المنشأة الصناعية الرأسمالية مؤسسة اجتماعية ، تحاول دمج الافراد فيها ، في كل المجالات ، والميادين ، السياسية والايديولوجية ، والاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية ، والترفيهية غير المهنية . ليشعروا حقيقة أنهم جزءا منها . وقد أتخذت لتحقيق ذلك عدة تدابير ، وطرق ، ووسائل نوجزها كما يلي :

1 ـ الانتقاء والتوجيه :

نظرا لتطور المهن والحرف والصنائع بالمنشأة الصناعية الرأسمالية وما تتطلبه من دقة في الاداء ، واستعدادات وكفاءات من قبل العمال الذين سوف توكل اليهم المهنة ، فقد أخذ بمبدأ الانتقاء المهني عند عملية الترشيح الي المهن أو الحرف الجديدة ، والانتقاء المهني غير كاف لهذه العملية ، بل يتطلب نوعا من التوجيه المهني استكمالا للاستعداد للمهن الدقيقة ، وفي عملية الانتقاء المهني

---

1) راجع سيد أبوبكر حسانين : طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع . القاهرة . مكتبة الانجلو مصرية . ط 1 . 1974 . ص . 134 ـ 205 .

2) Voir Maurice Payet: Lintégration de L'ouvrier dans Léentreprise op-cit P.P.160-163.

تؤخذ بعين الاعتبار الطاقات الجسمية ، والذهنية للفرد المرشح للعمل . (1)

و يكون ذلك على طريق اخضاع العمال المتقدمين للعمل لاختبارات شفوية أوكتابية، يجيبون من خلالها على مجموعة من الاسئلة ، يصوغها اختصاصيون في علم النفس التقني والمهني ، حيث يركزون فيها على معرفة مستواهم العام في الثقافة والسياسة، ومدى استعداداتهم وامكانياتهم الفسيولوجية والنفسية للقيام بعمل ما في ميدان واختصاص معينين . (2)

أما عملية التوجيه المهني فتساعد العمال في ابراز العوامل الشخصية التي قد تؤثر في عملية الانتقاء ، ومنها كل ما يتصل بالصفات الجسمية، والميول الخاصة بهم في تفضيل العمل على نوع معين من الآلات ، أو استخدام نوع معين من الادوات . (3)

2 ـ التكوين المهني :

تقوم المنشآة الصناعية الرأسمالية باعداد عمالها تكنيكيا و نفسيا أثناء عملية التكوين المهني ، وذلك بتزويدهم بمجموعة من المهارات ، والمعارف ، الطرائق ، والاتجاهات ، والميول الخاصة بتلك المهنية التي يتدربون عليها . ويجمع التكوين المهني بين التكوين النظري والتدريب العملي ، وينقسم الى فترتين :

الاولى : فترة التدريب الاساسي ومدتها سنة ، يقضيها العامل بمركز التدريب المهني ويتلقى تدريبا اساسيا علميا يدرس فيه مواد الثقافة العامة والتقنية .

الثانية : فترة التدريب العملي وتتم طبقا لخطة موضوعية ، ومواصفات مهنية لكل حرفة ، تحدد مستوى مهارة العمال . وساعات التدريب لكل منها . ويجرى التدريب تحت اشراف أخصائي مسؤول عن مصلحة النجاعة الانتاجية ، ويسجل للعامل كل ما يقوم به من أعمال ، وساعات تدريب ، ومن تصرفات في بطاقات التتبع والتسجيل والتقييم الخاصة بذلك . (4)

---

1) راجع نخبة من الاساتذة المصريين والعرب : معجم العلوم الاجتماعية . القاهرة . الهيئة المصرية للكتاب . 1975 . مادة الاختيار المهني . ص . 22 .

2) Voir: Maurice Payot: OP-cit.P.P86-87

3) راجع محمد طلعت عيسي وعدلي سليمان : خدمة الفرد . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1962 . ص . 247 .

4) راجع محمد نجيب توفيق : الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . الطبعة الاولي . 1967 . ص . 476 ـ 477 .

ـ وللتكوين المهني أنواع وآشكال مختلفة بالمنشأة الصناعية الرأسمالية كالتلي :

1 ـ التدريب السريع :

نظرا للاحتياجات السريعة لاعداد العمال المدربين علي بعض المهن الرئيسية ، أم الحاجة الي أفراد مدربين لزيادة النجوع الانتاجي ، أم لمواجهة التوسعات الجديدة ، أم لمجابهة طلبات أقسام المنشأة التي هي في دور الانشاء ، تتبع مصلحة الكفاية الانتاجية التدريب السريع لسد الاحتياجات العاجلة والملحة للمنشأة الصناعية الرأسمالية .

2 ـ التكوين المستمر :

عبارة عن برامج تقدم للعمال ، سواء في مراكز التدريب المهني ، أو المعاهد الفنية . لرفع المستوى التقني في المهنة ، وتسديد الاحتياجات الملحة والسريعة في المنشأة ، وذلك بتزويدها بالأيدى العاملة المدربة علي بعض المهرات المطلوبة لتسير للانتاج . كما أن التكوين المستمر يساعد العمال الكبار علي تعلم مهنية جديدة في فترة قصيرة للحصول علي عمل أفضل يناسب ، أعمالهم . (1)

علي هذه الصورة يؤدى التكوين المهني الي توفير التكوين للعمال لتمنية مهاراتهم ، وعاداتهم في العمل ، وزيادة قدراتهم ، واعطاؤهم المعلومات والمعارف اللازمة ، بحيث يكونون قادرين علي اتقان وضيفتهم الحالية والمستقبلية ، ويغير من سلوكاتهم واتجاهاتهم المهنية ويساعدهم علي الترقية في السلم المهني ، ويرفع مكانتهم الاجتماعية ، ويبعث فيهم الثقة في أنفسهم ، ويجعلهم أكثر تكيفا مع رهطهم ، بحيث يدركوا أنهم عناصر فعالة يقومون بدورهم كما ينبغي في المنشأة فيندمجوا فيها بسهولة .

3 ـ رفع الاجور :

تعمل المنشأة الصناعية الرأسمالية علي رفع أجور عمالها ، كي يزيد دخلهم ويرتفع مستوى معيشتهم ، وتتحسن وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية وفي هذا الصدد يأكد " روزفلت " بقوله (لو أن أرباب العمل في المجموعات الصناعية المتنافسة ، اتفقوا جميعهم علي اعطاء العمال نفس الاجور المعقولة وأن يستخدموهم نفس الساعات المعقولة ، لما أضره ارتفاع الاجور ، أو انخفاض الساعات بأى من أرباب العمل ، بل آن مثل هذا العمل لخير لرب العمل من البطالة والاجور المنخفضة ، وأنه يزيد من البضائع التي ينتجها) . (2)

---

1) راجع أمين عز الدين : المدخل في شؤون العمل وعلاقاته . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . الطبعة الاولي . ص. 47 ـ 50 .

2) نقلا عن : سعد عبد السلام حبيب : مشاكل العمل والعمال . القاهرة . مكتبة النهضة العربية . 1951 . ص. 17 .

وفي نفس الموضوع يقول (هنري فورد) : (العامل المنخفض الاجر ان هو ألا مستهلك نقصت قوته الشرائية ، فهو لا يستطيع الشراء ، وضعف القوة الشرائية هو سبب الكساد.. (1)

فرفع الاجر ، أو الاجرة يعمل علي خلق زيادة قوة العمل الشرائية ، و نجاعته عن طريق تحسين غذائه ، وكسائه ، ومسكنه ، وصحته ، وزيادة النجاعة لمن يريد من انتاجه ، و يقلل من نفقات التكلفة و يدعو الي خفض الاسعار مما يترتب عليه كثرة الطلب علي المنتوجات و تحقيق فائض عادل ثابت مستمر لاصحاب الاعمال . . . و ان خفض الاسعار يؤدي الي زيادة حقيقية في أجور العمال بزيادة مقدرتهم علي شراء السلع بأجورهم الاسمية تلك التي يتقاضونها فعلا . (2)

4 ــ تأمين السكن :

بعد ما كان العمال و أسرهم مكدسين في مساكن ضيقة ، وغير صحية . أو في أكواخ قصديرية في ظل النظام الرأسمالي الليبرالي و بعد قيام هذا النظام ببعض الاصلاحات لصالح العمال كما أشرنا سابقا ، كان من أهمها توفير السكن الصحي اللائق و المتسع ، حيث التهوية تساعد العمال علي المحافظة علي صحتهم و تحرضهم علي العمل ، كما أن ارتياحه و استقراره فيه يربطه أكثر بمنشأته .

علي هذه الصورة تيقنت المنشأة الصناعية الرأسمالية أن السكن غير اللائق وغير المستوفي للشروط الصحية ينال من صحة العمال ، و من طمأنينتهم ، ويسيء الي تكوينهم الخلقي و الاجتماعي ، لذلك فقد خصص أرباب الاعمال أثناء وضعهم لميزانية منشأتهم ، قسما منها لانشاء مساكن للعمال ، مزودة بكامل المرافق الضرورية للحياة مع مساعدتهم للعمال في مجال تسديد مبالغ الايجار بحيث تكون متناسبة مع أجورهم . (3)

5 ــ تأمين الصحة :

اقتنع أرباب المنشأة الصناعية الرأسمالية أن سلامة العمال ، و أفراد عائلتهم صحيا تعتبر من العناصر الاساسية لزيادة الانتاج ، و استقرارهم ، و بقائهم في المنشأة . لان انشغال تفكير العامل في العلاج سواء لهم ، أو لافراد عائلتهم يؤثر علي نوعية عملهم سلبا ، و ينقص من حيويتهم و بالتالي ينقص الانتاج ، وقد تأثر حالتهم الصحية اذا كانت غير حسنة علي العلاقات القائمة بينهم في المنشأة . أو في عائلتهم بالاضافة

---

1) نقلا عن نفس المصدر السابق . ص . 17 .

2) راجع نفس المصدر . ص . 59 .

3) راجع صباح الدين علي : الخدمة الاجتماعية . القاهرة . الهيئة المصرية العامة . للنشر والتوزيع . ط 3 . 1972 . ص . 468 .

الى كون تدهور صحة العمال تؤدي بهم الي التغيب عن العمل ، خاصة اذا كان أحدهم يشغل عمل متخصص له تأثير مباشر علي الانتاج بالمنشأة ، لانه من الصعب تكوين عامل متمرن ذا خبرة ليحل محله .

علي هذه الصورة أصبح اهتمام المنشأة الصناعية الرأسمالية بخدمات الصحة بالغ الاهمية نظرا لوضيفها الاجتماعية المتمثلة في رعاية العمال صحيا وحمايتهم في أماكن العمل ، وتوفير عيادات الاسعاف ، واجرا الفحوص الدورية وغير ذلك . . . كذلك الاهتمام بالمعالجة لاسرهم في عيادات خارجية ، كما تصرف لهم الادوية ، علي أن يدفع العمال مبالغ رمزية عند استلام مرتباتهم ، وفي بعض الاحيان مجانا ، اذا كان طبعا نظام التأمين الاجتماعي معمول به في نظام المنشأة .(1)

6 ــ تأميــن التغذيــة: ويتم عن طريق توفير مطعم في المنشأة الصناعية يقدم فيه غذاء صحي ، وبأجر مناسب . (2)

ويتوفر المطعم علي جميع الطرق الصحية والعلمية أثناء تقديم الوجبات الغذائية ، من حيث احتوائها علي البروتينات اللازمة للجسم كي يقوم بالاعمال الضرورية المطلوبة منه .

فالتغذية تعتبر الوسيلة التي يستطيع بها العمال أن يعيشوا وينتجوا وهناك مستويات محددة في جدول يحدد احتياجات العمال من الطاقات اللازمة لاجسامهم ، الي جانب معرفة نوع الاطعمة التي تعود عليها العمال ، في مناطقهم المختلفة المناخ ، والمحصولات ، ويقوم بهذا العمل أخصائي ، يختار الوجبات المناسبة كما وكيفا ، لكن هذا لا يمنعه من خلق أذواق جديدة .

وتأمين التغذية للعمال لا يقتصر علي فترة معينة من الزمن في اليوم بل تقدم الوجبات الغذائية في الصباح ، وفي منتصف النهار ، وفي المساء ، ويستفيد منها جميع العمال .

7 ــ تأميــن الترويــح :

لقد اقتصر الترويح المنظم في عهد الاقطاع ، والرأسمالية الليبرالية علي فئة من [illegible] الافراد ذوي الامكانيات المادية ، والوقت الذي يسمح لهم بممارسته ، بينما حرمت منه ، فئة العمال حقبة طويلة من الزمان ، عملا بالقول الشائع : العمال ليس في حاجة الي الخدمات الترويحية . فنجم عن هذا التفكير السيء اتجاه العمال الي مجالات من الترويح الغير موجه ، خاصة الجلوس في المقاهي يقتلون الوقت في مناقشات بسيطة ، وغالبا ما تكون تافهة ، الامر الذي يستتبع انخفاض مستواهم الفكري ، وجعل عملهم بسيط وغير خلاق .

---

1) راجع نفس المصدر السابق . ص . 471 .
2) راجع أحمد كامل أحمد ، ومصطفي الفوال : الخدمة الاجتماعية والميثاق .القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1963 . ص . 412 .

لكن بعد تطور المنشأة الصناعية الرأسمالية في ميدان العلاقات الانسانية وأيقنت أن للجانب الترويحي أثاره البالغة في استقرار العمال، وزيادة انتاجهم، فأخذت بذلك الخدمات الترويحية صبغة خاصة في حياة العمال اليومية، نتيجة توفر أوقات الراحة للعامل من جهة، وقيام المنشأة بتنظيمها حتي لا يتبعثر نشاطه هدرا، ويصاب بالملل، والارهاق النفسي. وتم ذلك عن طريق اقامت الحفلات، والمنافسات الرياضية، والمسابقات الفكرية، واقامت المكتبات والاندية لايستطيع العمال الكشف عن ميولهم ومواهبهم، واستعداداتهم، في جميع المجالات. اذن فالترويح ليس مجرد ممارسة لمختلف النشاطات المبرمجة، انما هو وسيلة تساعد العمال ماديا ومعنويا وتجعلهم قادرين علي الموازنة بين احتياجاتهم الجسمية والعقلية والنفسية. (1)

ويمكننا تصنيف أهم النشاطات الترويحية كالتالي:

أ ـ النشاط الرياضي : يمارسه العمال كل حسب آمكانياته البدنية، وحسب الالعاب المختلفة التي يصلحون لها، فمنها ما يتطلب قوة البدن والعضلات، ومنها ما يتطلب استعمال الذكاء والحلة، ومنها يتطلب اليقضة والحيولة. فالنشاط الرياضي يحمي العمال من الانحرافات والايصابة بالقلق والمرض النفسي، ويقوى فيهم العريمة علي العمل ويجدد فيهم النشاط، عن طريق التدريبات والتمرينات المتواصلة، والمنتظمة حسب برنامج يؤخذ بعين الاعتبار أوقات فراغ العمال. وتوفر المنشأة كل الامكانيات المادية، كالملاعب، وأدوات الرياضة، والمنشطين، وتنويع الفرق.

ب ـ النشاط الثقافي : وهو عبارة عن كل اللانفسات الثقافية ولالفكرية التي تنظمها المنشأة الصناعية لابرار الطاقات الفكرية للعامل من جهة، وتدريبه علي الممارسات الثقافية من جهة أخرى، كاقامة المسرحيات، وعرض الافلام التربوية، وتنظيم توعيتهم بحقوقهم وواجباتهم.

8 ـ محو الامية :

القضاء علي الامية داخل المنشأة الصناعية مهمة أساسية، لرفع مستوى العمال، لذلك فان المسؤولين عن برامجها في المنشأة، يولونها أهمية بالغة سواء عند القاءهم الدروس المبسطة، أم عند اختبارهم لمستوى الفرد ثقافيا واجتماعيا مع الاخذ بعين الاعتبار جميع المستويات المختلفة للعمال. وبعد أن تأكد لدى مسؤولي المنشأة الصناعية أن انخفاض المستوى الثقافي للعمال يؤدى الي انخفاض مستوى انتاجهم، وبالتالي يؤدى هذا الي عدم توفر الفرص لدى العمال لتنمية مواهبهم الفنية.

---

1) راجع أحمد كامل أحمد : المصدر المذكور سابقا . ص. 388 .

9 ـ تأميـــن النقـــــل :

من أجل رفاهية العمال ، و المحافظة على قواهم في اداء العمل المطلوب منهم و من أجل المحافظة على الوقت ، وعدم ترك العامل ينتظر الحافلة أو القطار الذى ينقله الي مكان عملـه ، عدد كبير من الساعات مما يجهد العامل ، فتنهمك قـــواه قبل الوصول الي العمل ، فتكون الانعكاسات سلبيـة جدا علي انتاجيتـه ، وعلي علاقاته بمرؤوسيـه .

فنتيجة لادراك المنشأة الصناعيـة لكل هذه الاخطار ، و الخسائر الماديـة و المعنويـة ، عملت علي توفير وسائل المواصلات بمختلف أنواعها . و قد تكون ملكا لهـا أو تؤجرها من الشركات الخاصة بأثمـان تأخذ بعين الاعتبار امكانيـات المنشأة الماليـة و مصلحة الشركة المعنيـة . (1)

10 ـ تأميـــن تعليـم الاولاد :

أهم ما يشغل العمال أثنـاء القيام بعملهم وضعية أسرهم ، وخاصة حالـة أطفالهم الصحيـة ، و التربويـة ، و النفسيـة ، وكثيرا مـا يتعرض العمال الي الشتـم وأحيانا الطرد ، و أحيانا الي حوادث العمل بالمنشأة ، بسبب عدم الاطمئنـان علـى مستقبل أطفالهم ، خاصة و هم يعملون من أجل سعادتهم و تربيتهم ، كي لا يصبحـوا مستقبلا عمال بسطاء مثلهم ، و أن يحققوا لهم حلمهم ، بأن يشاهدوهم يومـا مـا متعلمين ذووا شهادات كبيرة ، و مكانـة اجتماعيـة محترمة ، تسمح لهم بالصعود في أعلى درجـات السلم المهني .

علي هذه الصورة أصبحت المنشأة الصناعيـة الرأسماليـة تهتم أكثر بـأولاد عمالها ، و تهيئ لهم كل الفرص للتعليم و التربيـة ، و ذلك بادخالهم في مراكز التكوين المهني ، حتي يتفرغ العمال للقيام بأعمالهم كمـا ينبغي ، وعلي أحسن وجه ، فتزداد انتاجيتهم و يشعرون بأن المنشأة منشأتهم ، و يتقمصون أوضاعها ، و يدافعون عنهـا و يتمسكون في العمل بها ، و تصبح مركز حياتهم و مستقبلهم ، كما هي مركز و مستقبل لحياة أطفالهم .

---

1) راجع محمـود حســن : مقـدمـة الخدمـة الاجتماعيـة . الاسكندريـة . دار الكتـب الجامعيـة . 1975 . ص . 762 .

11 ـ تأميـــن الشيخوخـــة :

بمجرد دخول العمال للعمل بالمنشأة الصناعية، يشعرهم مسؤولوها بـأن سيخوخاتهم مضمونـة ولا خوف علي مستقبلهم ، فالمسكن الذى يسكنـوه يبقـي لهـم أو يصبح يوما مـا ملكا لهم ، وأجرتهم مضمونـة طول مدة العمل بالمنشأة ، وكذلـك بعد الانتهاء من المدة القانونيـة للعمل بها ، يستمرون في الحصول علي شبه رواتب تكون أقل من أجرتهم القانونيـة . بالاضافـة الي أنهم يستفيدون من كل التعويضات اذا ما أصيبوا بمرض أو بحدث عمل . ويخضع نظام الشيخوخة في المنشأة الرأسماليـة الي قوانيـن تطبق بصرامـة ، وتحفظ للعمال حقوقهم كاملـة في مختلف الميادين سواء الصحية ، أم الماليـة ، أم الخدمات الاجتماعيـة التي يستفيـد منها العمـال.

12 ـ مشاركة العمال في أرباح ، ورأس مال المنشأة الصناعيـة :

وتتم العمليـة عن طريق المجهودات المبذولـة من طرف العمال في العمل مما يؤدى الي زيادة الانتاج ، وتحصل المنشأة الصناعية علي الارباح ، فتدفع لهـم منحـا ، أو علاوات ذات طابع مادى ، أو اعتبارات سيكولوجية كالتشجيعات الشفويـة أو المكتوبـة ذات الطابع المعنوى ، مما يدفع العمال للبذل مجهودات أكبر أثناء قيامهـم بالعمل، أما المشاركة في رأس المال تتكون منظمـة حسب عـدة مستويات مختلفـة مثـل مستوى الانتاج الصافي المقدر بالكم ، أو بالقيمـة ، أو المدفوع بالقيمـة . (1)

13 ـ مشاركة العمال في التسيير :

ان مشاركة العمال في تسيير المنشأة الصناعيـة الرأسماليـة، ليس معنا اعادة النظر في القانون الرأسمالي للمنشأة ، أو تغيير نظام الملكية ، انها تتظمـن فقط وضـع تنظيمـات للتعاون في ميادين محددة كالتالي :

1 ـ الاعـــلام : لا يعتبر تنظيمـا للمشاركة، نظرا لرفض مسؤولوا المنشأة الحـوار المفتوح مع العمال ، وامدادهم بالمعلومـات الصحيحة عن كل ما يدور بالمنشأة ، وتزييف الحقائق الموضوعيـة التي لها علاقـة بحقوق العمال ، لكن توفير الاعلام الضرورى نسبي ويبقـي مرتبط بتبـادل الاراء بين العمال وأربـاب العمل، علي أسس نزيهـة وموضوعيـة تأخـذ بعين الاعتبار حقوق العمال، ومصالح أربـاب العمل .

2 ـ المشاورة : توجد ثلاث صور للمشاورة بين العمال وأرباب العمل في المنشأة نقـوم بمراجعة كالتالي:

---

1) Voir: Nicole EIZNER, Anciens Paysans, Nouveaux ouvriers, OP; Cit; P.P. 100-101.

1 ـ المشـــــاورة العمـــال بنـاء علي طلباتهم :

والمشاورة هذه معناها حق العمال في الاقتراح والادلاء بأراءهم ، لمشاركة المستخدمي الذى يستقبل الاقتراح ويدرسه ، ثم يناقشه ويطبقه اذا كان صالحا لتحقيق أهداف المنشأة، فيؤدى هذا التعاون والتشاور الي مشاركة حقيقية للعمال في التسيير لكن هذه لن تكون فعالة الا اذا قدم المستخدم الوسائل الفعالة لممارسة هذه الكفائة عن طريق الاعلام ، والتكوين، وتوضيح فائدة هذا التعاون .

2 ـ مشاورة العمال من طرف المستخدمي :

في هذه الحالة مشاركة العمال في التسيير تتوقف علي مدى قبول المستخدم للحوار ، ومدى استعداده للمناقشة والتعاون، خاصة اذا كان واثقا أن التعاون والمشاركة هذه تسير في المعني الذى يرغبه ويخدمه ، فيعطي وزنا كبيرا لقراره ، فتتم المشاركة والمشاورة وتكون بناءة ، وتتحقق مشاركة العمال في تسيير المنشأة بقدر كبير .

3 ـ المشاورة المرغمة :

وتتحدد بشرط أن يقبل الطرفين أى أرباب العمل، والعمال الحوار والمناقشة خاصة عن طريق مستشارى العمال الذين غالبا ما يتخوف منهم أرباب العمل .

3 ـ المراقبـة :

ان حق المراقبة من طرف العمال في المنشأة بمساعدة مستشاريهم ، لا يعيد النظر في سلطة المستخدمي ، لان المراقبة هذه لا تمارس من طرف المستخدم الا بغرض التحقق من تأكيد القرارات المتخذة بعد المشاورة واحترام الاجراءات العادلة، لان العمال يرفضون الاحكام ـ مثل السابق ـ التي تصدر ضدهم الا اذا تمت مراقبتها . (1)

كما تعتمد المنشأة الصناعية الرأسمالية على بعض الاحزاب ، وعلى بعض النقابات العمالية في عملية دمج العمال فيها ، نتعرض لشرحها كالتالي :

أ ـ الحزب والنقابـــــة :

تلعب الاحزاب في المجتمعات الراقية دورا فعالا في دمج الافراد في مجتمعاتهم عن طريق لجانها المنتشرة في المنشأة، والمؤسسات ، والمراكز المختلفة، بالقاء المحاضرات وتنظيم الندوات والاجتماعات ، لتوجيه أفكارهم وتصوراتهم نحو تحقيق أهداف الدولة في الميادين المختلفة ، سواء السياسية منها ، أم الاجتماعية، أم الاقتصادية .

---

1) Voir : Maurice Payet: OP-CIT; P.P. 145-151.

وتدعم النقابات دور الحرب في جمع الافراد يؤمنون بسياسة الدولة ويدافعون عنها ، ويساهمون في تطبيق برامجها ، والامتثال لقوانينها . (1) وما ألنقابات في الحقيقة الا مترجمون عن رغبات العمال ، الذى تعتبر ضرورية لتحقيق أهداف المنشأة فعن طريق ممثلها تستطيع المشاركة في القضاء علي عزلة العمال في وسطهم عن طريق الارشادات المباشرة ، لانهم يتقبلون الارشادات عن طريقها أحسن من أن تأتيهم عن طريق سلطة الادارة .

تمارس النقابة سلطتها بواسطة ممثليها ابتداءا من الاتفاقية الجماعية الموقعة من قبل أرباب العمل ، وممثليها المعترف بهم قانونيا ، وذلك بوضع لجان مختلطة مكلفة بمراقبة تنظيم المنشأة ، وتطبيق جدول الاجور ، الذى يجب أن يأخذ بعين الاعتبار مهنة العامل ، والدور الذى يقوم به ، وأقدميته وخبرته في المنشأة . كما تراقب اللجان المختلطة تسيير نظام التقاعد لاعطاء العامل حقه بعد انتهاء مدته القانونية للعمل بالمنشأة . ومراقبة خزينة البطالة ، نتيجة للازمات المالية والاقتصادية التى ممكن أن تتعرض لها المنشأة من حين لاخر .

ولا يقف الاتفاق الموقع بين رب العمل والنقابة عند هذا الحد بل يتعداه الى مراقبة التشغيل ، والتعيينات ، والترقيات ، ففي اتفاقية DETROIT مثلا المبرمة سنة 1950 بين شركة جنرال موتورز والنقابة العمالية تعبير عن أمل في التعاون لتبسيط العمل قصد بلوغ انتاجية أفضل . (2)

ثانيا : الادماج في المنشأة الصناعية الاشتراكية :(السوفياتية)

تعتبر المنشأة ملكا للكل ، أى الدولة ، وينضم اليها العمال . لانها تضمن لهم العيش ، وتخدم مصالحهم ، ولكن سوف نرى كيف أن هذا المبداء متناقض مع بعض الحقائق ، رغم المعلومات القليلة المتوفرة عن التجربة السوفياتية في ميدان مشاركة العمال في تسيير المنشأة الصناعية .

المنشأة الصناعية السوفياتية منشأة الدولة ، حيث أن كل مسألة ، أو مشكلة لها علاقة بها ، لا يمكن دراستها بمعزل عن المنظور السياسي ، والاجتماعي ، والاقتصادى للنظام السوفياتى .

---

1) Voir: H.Krier .P.P.106-107.

2) Voir:Maurice Payat :OP-CIT. P.P.163-165.

ابتداءا من سنة 1917 ، خضعت مصلحة مراقبة المنشآت للرؤساء الذين لهم السلطة التامة في تسييرها الي جانب الدولة و الحرب و النقابة ، لكن هذه السلطة الثلاثية لم تعطى نتائج حسنة ، بل عرقلة مبادرات المستخدمين ، مما أدى الى حذف تلك المراقبة .

1 ـ المنشأة السوفياتية و العلاقات الصناعية خلال الجو الستاليني :

بقيت المنشأة مرتبطة بالدولة التي تقدم لها أرباحا ، و تتابعها ، في كل خططها عن طريق المشاريع التي تحدد لها قدر الاستثمارات وكمية الاجر ، فتخضع بذلك الى مراقبة شديدة ، تتم من طرف تنظيمات وسطية ، جهوية ، وفروع مهنية . ان القرارات المتخذة علي مستوى الوزارة التقنية و المتعلقة بتوريع الاستثمارات أو الانتاج بين المنشآت المختلفة ، تخضع لمصالح الوزارة و المديرين ، بينما العمال ليسوا ممثلين تماما ، فالسلطة بعيدة عن المنشأة ، بينما الرقابة شديدة من طرف الدولة علي المسيرين ، من طرف الموظفين التقنوقراطيين ، دون أى تأثير لممثلى الحزب أو النقابة .

فالمدير وحده يقوم بمهمة تسيير المنشأة ، خاصة بعد فشل الادارات الجماعية و بمساعدة المهندس المسؤول يكون له الحق في اختيار و تشغيل العمال ، و وضع اجراءات العمل و المحافظة علي الانظباط .

ففي سنة 1940 ، وضع مرسوم ، يمنع العامل من مغادرة منشأته الا اذا سمحت له الادارة ، و كل غياب بغير مبرر ، أو تأخر مدة عشرين (20) دقيقة علي الاكثر يؤدى بصاحبه الى الطرد . علي هذه الصورة لم يتحقق التسيير الانساني للمنشأة في النظام السوفياتي ، و أن الاندماج مفروض أكثر منه انخراط بحرية في المنشأة .

2 ـ الاصلاحات الجديدة للمنشأة السوفياتية ، و المفهوم الجديد للعلاقات الصناعية ولمشاركة العمال في تسييرها :

ظهرت في الاتحاد السوفياتي ظاهرتيان متميزتان أثرا كثيرا في عملية دمج الافراد في المنشأة الصناعية ، و التحكم الدقيق في تسييرها ، و تسيير الاقتصاد ككل و هما : التطور نحو اللامركزية في الاقتصاد ، و انسانية المنشأة ، باعطاء قسط كبير من الحرية و الضمان للانسان .

فالامركزية معناه قبل كل شيء توزيع السلطة ، و توسيع الامتيازات الاقتصادية للمدير : فهو يستطيع منذ سنتي 1955 ـ 1956 تحضير البرامج التقنية و الصناعية و المالية في الحدود المعقولة ، و يقبل الطلبات الخارجة عن المشروع ، بشرط أن لا تمس

بالالتزامات المخططة . فتحققت شيئا فشيئا امكانية الابداع ، وتم توزيع أحسن للمنح ، فأصبحت المنشأة الصناعية أكثر استقلالية ، وتحرر المديرون من سلطة الوزارات وتعليماتهم الغير متماشية مع الواقع ، وأصبح لجماعة العمل سلطة أكثر وحرية أوسع للتغيير والنشاط .

على هذه الصورة أدت الاجراءات السابقة الى اعطاء أهمية كبيرة للخلية الاقتصادية المحلية (المنشأة) . وحققت لانخراط العمال في المنشأة ، والذي لا يتم بواسطتها فقط لكن بالحقوق التي تمكنهم من ممارسة النضال والتعبير عن وعيهم ووضعيتهم . (1) خاصة بعد الثورة البلغارية وحركات الاضراب البولونية تفطن النظام السوفياتي ، وبدأ يبحث عن معنى جديد للتطور الانسان مع الصناعة . فابتداءا من مجيء خروتشوف للسلطة أعطيت حرية واسعة للمسؤولين الحقيقيين عن المنشأة ، المديريين ، والتقنيين ، وأعطي لرهط العمل حق في التعبير عن مشاكلهم والمطالبة بحقوقهم ، وتوجيه جديد للنقابات كتنظيمات لتمثيل العمال . (2)

ان الاصلاحات السابقة التي تمت في المنشأة الصناعية مكنت من تحقيق مشاركة واسعة وحقيقية للعمال ، في تسييرها ، لكن تبقى هذه المشاركة في التسيير محدودة للاسباب التالية :

أ – غموض دور النقابة .

ب – شلل جماعة العمل ، لعدم امكانية معارضتها لما يجرى في المنشأة من أحداث .

ج – عدم وصول حقيقي الى لامركزية سلطة التسيير من قبل جماعة العمل .

د – خضوع العمال لتسلطى الدولة والحزب بأشكال مختلفة .

ان تصور المنشأة السوفياتية على أنها مؤسسة اجتماعية ، ينظم اليها كل الافراد طوعيا ، وأن النشاطات فيها مرتبطة ببعضها للوصول الى غاية واحدة عبارة عن تصور غير حقيقي ، لان العامل السوفياتي لا يشارك حقيقة في تحديد هدف النشاط ، ووسائل الانتاج ليست ملكه ، ومقابل عمله يحصل على أجر ، والمنتوجات تذهب للدولة . (3) وعلى هذه الصورة فالمنشأة الصناعية في النظام الاشتراكي السوفياتي تقوم باتخاذ عدة تدابير ووسائل وسبل لادماج عمالها ، والتي ربما تختلف عن تلك التدابير ووسائل والسبل التي تتخذها المنشأة الصناعية في النظام الرأسمالي

---

1) Voir: I.B.I.D. P.P. 230-259.

2) Voir: I.B.I.D P.P . 263-265.

3) Voir: I.B.I.D, P.P .264-266.

وهي كالتـــالي :

1 ـ تـأميـــن حيـــاة العمــال الاجتماعيــــة والمهنيــة :

يعتبر الامن الاجتماعي للعمال في المنشأة السوفياتية من ألاولويات في تخطيط سياستها ، وبرامجها لمـــا له من تأثير مباشر علي حياة العمال ، وعلي اندماجهم فيهـــا وهذا ما جاء به تشريع 1918 لتأكيد مسؤولية الدولة في مجال رعاية العمال ، وبالتالي مسؤولية كل مؤسساتها في ذلك سواء الانتاجية منها ، أم الادارية .

والعمل في الاتحاد السوفياتي حق وواجب وشرف علي كل عامل ، لذلك فالدولة تضمن فرص العمل لكل الافراد عن طريق المنشآت الصناعية المنتشرة ، مع توفير كـــل الوسائل التقنيـة والعلمية لممارسة هذا العمل .

وعلي هذه الصورة ، تعمل المنشأة الصناعية في النظام الاشتراكي السوفياتي علي تحقيق مبداء ازالت الاستغلال بكل أشكاله ، والعدالة والمساوات ، مما ينعكـــس علي ارتفاع المستوى المعيشي للافراد . (1)

2 ـ تأميـــن السكـــــن :

يتماشى بناء المسكان في الاتحاد السوفياتي مع سياسة بناء المنشأة الصناعية لما للسكن من أثر علي العمال الملتحقين بهذه المنشآت الصناعية من ناحية استقرارهم وانتاجيتهم ، لذلك تم اصدار مشروع سمى بمشروع السنوات السبع في الاتحاد السوفياتي ينص علي وجوب توفير السكن لاحد عشرة مليون عامل من طرف الدولة ، ويساهموا العمال في بناء هذه المساكن بواسطة مدخراتهم . كما تساعد المنشأة الصناعية العمال في تسديد مبالغ الايجار حتي تكون متناسبـــة مع أجورهم والمستوى المعيشي العام . (2)

3 ـ التأميـــن الصحـــي :

تقديم الخدمـــات الصحيـــة في الاتحاد السوفياتي يختلف تقديمـــه عنـــد الدول الرأسماليـة التي تقدمها بمحض ارادة صاحب المنشأة ، ويكون الطبيب أجيرا لديـــه يتحكم فيه ، في تقديم العطل المرضيـــة ، والفحوص تكون بالمقابل ، عكس الاتحـــــاد السوفياتي حيث يتم تشريع هذه الخدمـــات بقوانين ومواثيق رسميـــة ، تضمن حق كـــل عـــامل في الخدمـــات الصحيـــة ، والعطل المرضية ، ولا يدفع العمال من أجورهـــم شيئـــا أو مقابل العلاج في حالة الاصابة بالمرض ، بل هناك عيادات طبية داخل المنشأة

1) راجع فاروق زكي يونس ، الخدمة الاجتماعية والتغير الصناعي . القاهرة . دار عالم الكتب . 1970 . ص . 55 .

2) راجع عدلى سليمـــان وطلعت عيسى : الخدمة الاجتماعية العمالية . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1963 . ص . 197 .

وخارجها يتسابعون فيها العلاج مجانا . على هذه الصورة تلعب الصحة في المنشأة السوفياتية دورا فعالا في حماية العمال من الامراض وحوادث العمل ، مما يؤدي الى زيادة الانتاج ، ورفع مستوى معيشتهم و معيشة أسرهم . (1)

4 ـ التكويـــن المهنـــي :

يعتمد نظام التكوين المهني في المنشأة الصناعيـــة السوفياتية على أساس خدمة الثورة الشيوعية ، و نشر مبـادئها ، باعتبارها ركيزة بناء المجتمع الشيوعي ، و ترتكز مبادئها في التكوين المهني كالتلى :

1 ـ مبـدأ اللاطبقـية للحصول على تدريب ، أو تكوين مهنى .

2 ـ مبـدأ المساواة بين الجنسين في فرص التعليم و التكوين المهنى .

3 ـ مبـدأ محو أثر الدين بمختلف أنواعـه ، و تنميـة النظرة المادية العلميـة .

و تتراوح مدة برامج التكوين المهنى للمدارس المهنيـــة ، سواء الموجودة داخل المنشأة الصناعية ، أم خارجها من سنة واحدة الى ثلاثة سنوات ، هدفها الاساسي تمكيـن العمال من اتقـان حرفة من الحرف للتدريب عليها نظريا عن طريق المحاضرات و المناقشات و الدروس . و عمليـا بالتجربة و التمرين على الالات و المعدات التقنيـة المختلفـة ويتم التدريب داخل غرف عصريـة تتوفـر على أحدث الوسائل التقنيـة ، كالاجهزة المتطورة و المعدات التقنيـة الاساسيـة ، و الالات عرض الافلام ، و السجلات ، و كذلك أجهـزة خاصة للعرض و التجربـة مثل (قطع الغيار الالكترونيـة) . (2)

5 ـ تـأميـــن النقــــل :

تنقـل المنشأة الصناعيـة السوفياتيـة عمالها مجانا من مقر سكناهم الى مكان العمل للمنشأة ، ولا يدفعون مقابل ذلك شيئا سوى أشياء رمزيـــة ، في الغالب تعوض لهم بخدمـات أخرى ، كالتسليـة ، و الرحلات ، و تستخدم المنشأة الصناعية لنقل عمالها الحافلات و القاطرات ، و هى متطورة جدا بصفـة عامة بالاتحاد السوفياتى ، كما ومِلكا للدولة ، فنادرا ما يملك العمال وسيلة نقل كسيارة مثلا ، باعتبار أن النقل مضمونا لجميع أفراد المجتمــع سواء العاملين بالمنشآت الصناعية ، أو بالمؤسسات الحكوميـة التابعة للدولـة . (3)

---

1) راجع وهيب سمعان : دراسات في التربية المقارنة . القاهرة . مكتبة النهضة المصرية . 1974 . ص . 148 .

2) راجع نفس المصدر السابق . ص . 38 ـ 39 .

3) راجع وهيب سمعان : المصدر المذكور سابقا . ص . 204 .

على هذه الصورة تقل الغيابات في المنشأة الصناعية السوفياتية، فحضور العمال الى المنشأة يكون في الاوقات المحددة . كما أن توفير النقل يأمنهم من أخطار استعمال المواصلات الخاصة ، و يخلق جوّ التآلف بينهم، أثناء أوقات لقائهم في الحافلات، أو في القاطارات . يدفعهم الى تكوين علاقات طيبة تسهل اندماجهم في وسط العمل .

6 ـ تأمين الترويح :

خدمات الترويح في المنشأة الصناعية السوفياتية عامة يستفيد منها كل العمال ،على مختلف مستوياتهم الاجتماعية و الثقافية ، وهي منظمة و تخضع لبرنامج محدد يشارك في وضعه اخصائيون في التنشيط و الترفيه ، و يشمل ميادين مختلفة كالتالي : النشاطات الرياضية بتمرينات بسيطة داخل المنشأة ، للقضاء على اعويجاج بعض العضلات لاستقامة الجسم ، و الحفاظ على حيويتة ، خاصة العمال الذين يقومون بالاعمال المرهقة و المملة التي تتكرر طول اليوم على نفس المنوال . و تمرينات رايضية متطورة كتنظيم المقابلات الرياضية لمختلف الالعاب ، و اقامت المنافسات بين مختلف المنشآت الصناعية مما يؤدي الى خلق جوّ رياضي نزيه بين العمال ينمي علاقات اجتماعية هادفة لتحقيق أهداف المنشأة الصناعية . و النشاطات الفكرية الثقافية موجهة أساسا الى تكوين العمال سياسيا و ايديولوجيا ، و توعيتهم بواجباتهم و حقوقهم، عن طريق المنافسات الفكرية لابراز مواهبهم في الخلق و الابداع ، سواء في ميدان المسرح ، أم السينما ، أم الكتابة أم الرسم ، أم الفن الخ . . . .

7 ـ تأمين تعليم الاولاد :

تهتم المنشأة الصناعية السوفياتية كثيرا بأسر العمال ، لما لهم من تأثير مباشر على حياة العامل داخل المنشأة و خارجها ، فتأمن لهم التعليم المجاني منذ بلوغهم سن الدراسة، و تتحمل جميع النفقات بمساعدة الدولة طبعا ، كما تساهم في حل مشاكلهم سواء الصحية ، أم الاجتماعية ، أم النفسية .

فأولاد العمال بالمنشأة الصناعية، تأسس لهم دور للحضانة ، يلتحقون بها و هي مجهزة بكل الوسائل و الامكانيات العصرية لتكوينهم و تربيتهم تربية سليمة ، و تهيئتهم لمواجهة الحياة بكل صعوباتها ، فيتعلمون مبادئ الحرب و الدولة، وعادات و تقاليد مجتمعهم ، حتى يشعروا بأن الدولة تحميهم و تهيأ لهم كل الفرص للحصول على الشهادات التي تمكنهم من الوصول الى أعلى المراتب في السلم الاجتماعي و المهني .

على هذه الصورة يقتنع العمال بأن منشأتهم تهتم بأولادهم ،كما تهتم بهم فيتمسكوا بها ، ويدفعون لها كل ما لديهم من نفيس وهوجهدهم في العمل، وزيادة الانتاج ، وتقبل مبادئها والدفاع عنها ، والاستقرار بها .

8 ـ تأمين الشيخوخة :

تعمل المنشأة الصناعية على تأمين شيخوخة عمالها ، بقوانين واضحة وثابتة تعطي كل عامل حقه في مسكن لائق ، وأجر محترم بعد انتهاء مدته القانونية في العمل بالمنشأة . لان أهم ما يشغل العمال هو تأمين مستقبلهم، وخاصة في مرحلة الشيخوخة التي يصلون فيها الى حالة العجز عن العمل ، أو يصابون بأمراض أو بحوادث عمل لا تمكنهم من أن يزاولوا حرفة أو مهنة أخرى بعد ذلك .

9 ـ الحزب والنقابة :

يمارس الحزب دورا توجيهيا ، وأيديولوجيا في بلورة أفكار ومبادئ العمال بالمنشأة الصناعية السوفياتية ،عن طريق لجانه المنتشرة بالمنشأة ، بالقاء المحاضرات وعقد الاجتماعات الدورية تتمحور كل مواضيعها حول سياسة الحزب ، والايديولوجيات الاشتراكية ، وحول مفهوم العمل ، ومعنى الانتاج ، وكيفية رفعه كلما أمكن ذلك ، لزيادته في رفاهية المجتمع ككل .وعلى هذه الصورة يأثر الحزب تأثيرا قويا على الافراد فيجعلهم يتقمصون مبادئه ، ويدافعون عنها ، ويؤمنون بها ، وينضجون في منشآت الدولة .

أما النقابة فيبقى هدفها مساعدة المديرية بدرجة أولى للحصول على أقصى مردود لرهط العمل ، وبدرجة ثانية الحفاظ على احترام الحقوق الفردية والجماعية ، فهي مدرسة للشيوعية ، توافق على قوانين الدولة ، وتنظم العمال ، وتوجيههم تجاه مصلحة الدولة، وتحاول دمجهم في منشآتها .

ان حرية النقابة ، لا معنى لها أمام رئيس المنشأة ، فدورها في الدفاع عن حقوق العمال ، وحل مشاكلهم يضعف أمامه ، فحق الاضراب ممنوع ، وغير معترف به من طرف التشريع ، فليس للعامل أي وسيلة للضغط ، ولا يبقى أمامه سوى الخضوع لاشكال السلطة الثنائية الحزب والنقابة . (1)

---

1) Voir: Voir Maùrice Payet: Op-Cit.P.P.230-235.

وعلى هذه الصورة نستطيع توضيح أوجه الخلاف ، وأوجه التشابه بين الادماج في كل من المنشأة الصناعية الرأسمالية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية

1 ـ أوجه الشبه :

تشبه الطرق والوسائل المستخدمة في المنشآتين الصناعتين الرأسمالية والاشتراكية شبها قويا ، خاصة من حيث الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعمال كتوفير النقل حيث يستفيد منه كل العمال ، وتعمل المنشأتين على تحسين وسائله وتطويرها ، كما تعمل على تخفيض أسعارها . وتوفير السكن حيث تعمل المنشآتين بمبدأ " سكن لكل عامل " ، لما لذلك من تأثير على استقراره ، وحبه لعمله ولمنشأته كما تعمل المنشآتين على توفير الصحة لكل عمالها ، فخدمات الصحة متطورة بها وتصرف لها أموال كثيرة ، لما لها من تأثير مباشر على انتاج العمال ، كما تعتني المنشأتين بأولاد العمال ، فتبنى لهم الروض والحدائق ، وتحل لهم مشاكلهم في المدرسة والمجتمع فتخصص لذلك امكانيات مادية وبشرية معتبرة .
كما تعمل المنشآتين على توفير الترفيه لعمالها ، لما لذلك من تأثير على توازنهم النفسي والجسدي ، فتنظم لهم الرحلات ، والحفلات ، والنشاطات الرياضية والفكرية .

ما يجب ملاحظته من خلال ما سبق حول تطبيق طرق ووسائل الادماج في المنشآتين الرأسمالية والاشتراكية ، هو عدم تطبيقها بنفس الدرجة ، بل هناك نوع من تفاوت في التطبيق سواء من ناحية الامكانيات المادية أم البشرية المستعملة أم من ناحية تنظيمها وتسييرها . الا أن نظام المنشآتين الرأسمالي والاشتراكي ، يعملان بجدية لتحقيقها من أجل ادماج حقيقي وفعلي للعمال فيها .

2 ـ أوجه الخلاف :

ان الاختلاف الموجود بين الطرق والوسائل والسبل المستخدمة لادماج العمال في كل من المنشآتين الرأسمالية والاشتراكية ، يرجع أساسا الى طبيعة كل من النظامين الرأسمالي والاشتراكي . ففي النظام الرأسمالي تقدم الخدمات الاجتماعية للعمال ، من سكن وصحة ، وترفيه ، واعتناء بالاولاد من طرف مؤسسات خاصة ، وليس من طرف الدولة ، فهي بذلك تستطيع منعهم من الحصول عليها ، والاستفادة منها فهي غالبا ما تسخرها لخدمة مصالحها ، وتحقيق اغراضها للحصول على أكبر ربح ممكن وما تقديمها لهم الا وسيلة لكسب ثقتهم ، وحبهم لمنشأتهم ، حتى يشعروا حقيقة أن المنشأة منشأتهم ، فيتمسكون بها ويدافعون عنها ، وبالتالي يندمجون فيها .

بينما في النظام الاشتراكي فان تقديم الخدمات الاجتماعية يتم من طرف الدولة عن طريق مؤسساتها ، وكل ربح تحققه المنشأة يعود الى الدولة والى العمال وتعمل القوانين في النظام الاشتراكي على حفظ حقوق العمال بصورة ثابتة ومستمرة كالحصول على الصحة ، والسكن ، والترفيه ، والتكوين ، والتعليم .

أما الدور الذي يلعبه كل من الحزب والنقابة لادماج العمال بالمنشأتين الرأسمالية والاشتراكية ، فيكون في ألاولة ضعيف ، وتتحمل مسؤوليته النقابات الحرة عن طريق المطالبة بتحسين ظروف العمال الاجتماعية والمهنية ، وتلعب الاجور والعلاوات ، والمساعدات والهبات ، والحوافز دورا رئيسيا لدمج العمال فيها .

بينما في النظام الاشتراكي فان دور الحزب قوي جدا في المنشأة الصناعية عن طريق لجانه المنتشرة ، وكذلك دور النقابة التي تعمل في تجنيد العمال وتوعيتهم ، وعلى هذه الصورة يتحمل كل من الحزب والنقابة مسؤولية كبيرة في النظام الاشتراكي لادماج العمال فيها .

الفصـــــــل الخامـــــــس

استراتجية التنمية فى الجزائر : التصنيع – الزراعة وتطور وتنظيم المنشأة الصناعية الجزائرية ، وأهم الطرق والوسائل المستخدمة فيـــها لادمـــاج العمـــال .

استراتيجيـــة التنمية فى الجزائر عبارة عن استراتيجـــية هيكلية لتحويل البنى الاقتصادية والاجتماعية القائمة . (1) لتحقيـــق أهداف التنمية ، والتى لا تتـــم الا عن طريـــق خلـــق اقتصاد متطور ، وتلبيـــة احتياجات الافـــراد ، بالقضـــاء على البطالـــة ، وتحســـين مستوى معيشة الفئات الأكـــثر حرمانـــا

لقـــد بدأ تجســـيد أهداف التنمية من المعطيات التى أفرزهـــا الاحصـــاء العام لسنة 1966 . حيث كان معدل البطالة 45% للرجال ، (97% للنســـاء ، من أجـــل خلـــق مليون منصب عمـــل ، منها 45 000 ألف فـــى القطـــاع الصناعى لآفـــاق 1980 . ولكن لم يتحقق من العدد الاجمالى السابق ســـوى 20000 منصب عمل سنة 1971 ، بينما استمر عدد الأفـــراد الطالبين للعمـــل فى الزيادة بنسبة مرتفـــعة . (2) أما القطاع الزراعى فلايمكن اعتماده كأداة لامتصاص البطالـــة ، اذ هو نفسه يحتاج الى التطوير والمكننـــة والتحديـــث.

وعلى هـــذه الصورة ، اعتمدت استراتيجيـــة التنمية فى الجزائر على منهجين متكاملـــين :

الأول : يخـــص المشـــروعـــات التى تساهم بقسط كبـــير فى تـــراكم الرأسمـــال كالمحـــروقـــات والتعديـــن والانشـــاءات الميكانيكيـــة . ومصانع الاسمنت والأنابيب. أما الثانى فيتعلق بالاحتياجات الخاصة بالصناعات الثقيلـــة ، كصهـــر الحديد والمـــواد البتروكيماويـــة . (3) ولـــقد حظـــى التصنيـــع بالأولويـــة فى استراتيجـــيـــة التنميـــة بالجـــزائر كما جاء فى المخطط الرباعى الثانى (ستبقى مواصلـــة وتوسيـــع جهود التصنيع المحور الأول فى استراتجيتنا للتنمية .) (4)

1– راجع أحسن بهلول : القطاع التقليدى والتناقضات الهيكلية فى الزراعة بالجزائر . ش.و.ن.ت. الجزائر . 1976. ص. 332 .

2) Voir: Kader Ammour, christian leucate et autres: La Voie Algerienne. Les Contradictions d'un développement National Paris. Maspero.1974.P.95.

3– راجع عثمان بلقندوز: (دراسات فى الاقتصاد الجزائرى .) ، فى المجاهد الاسبوعى : اللسان المـــركزى لجبهة التحريـــر الوطنى . العدد 1035 . 6 جوان. 1980. ص. 25 .

4– المخطط الربـــاعى : التقـــريـــر العام . الجـــزائـــر . 1974. ص. 12 .

واتخــذ طابـــعا تكامليـــا مـــع الزراعـــة بأقامـــة مصانع الجـــارات ، وآلا لات الفلاحية بقسنطينـــة ، ومصانع الأنابيـــب والحنفيـــات بالبرواقيـــة والأسمـــدة ب
وعنابـــة وسنعـــرض الان ، أهـــم عناصـــر استراتيجيـــة التنميـــــة فـــي الجـــزائر المتمثلـــة أساسا فـــي التصنيـــع والزراعـــة .

أولا – التصنيـــــــع :

لـــقد تـــرك الاستعمـــار الفـــرنسي سنة 1962 الصناعـــة والاقتصاد فـــي الجزائر مرتبطـــين ارتباطا عميقا بالاقتصـــاد والصناعة الفـــرنسيـــين ، فأغلب الاطـــارات والتقنيين فـــرنسيـــون والـــرسأمـــل فـــرنسيـــة ، والادارة فرنسيـــة . فكـــان القـــطاع الصناعـــي في الجـــزائر المستعمـــرة تابـــع من حيـــث شكـــل وايقـــاع (Rythme) تطـــور للبلد الأصلـــي (فرنســـا) باعتبـــاره قـــطاعا أساسيـــا لا نتاجـــها . (1)
ويوضـــح الجـــدول التالـــي رقم (1) حصـــة الصناعة الجزئريـــة التي لا تتمدى 14% .

أهمية ملايين الدنانير= ملايين الفركات. 1959	1880	1910	1920	1930	1955
الزراعة – الري – الصيد	780	1 380	1 620	1940	2 100
المناجـــم	–	40	100	140	190
الصناعات – الحرف	120	170	220	310	910
البناء – الاشغال العمومية	50	80	110	130	470
النقـــل – السلـــع	10	50	80	120	160
التجـــارة	290	510	650	820	1370
الخدمـــات	320	620	750	750	1160

1) Voir: Tahar Ben Houria: L'économie de L'algerie.PARIS Masparo. 1980. P.224.

ونبيـــين الجـــدول التالي المعطـــيات الكبـيرة للشغل في القطاعات غير الزراعية .

	الجزائريون	المجمـــوع	بـ %
الحرف التي لا تشغل أجـــراء	91 000	133 000	14,6
المستخد مـــــين	6 000	21 000	2 ،3
مساعد و العائلات	15 000	23 000	2 ،5
عمـال فـي المنازل	2 000	3 000	0 ،3
أجراء القطاع الخاص	295 000	435 000	47 ،8
أجراء القطاع نصف العمومي	11 000	33 000	36
أجراء القطاع العام المنتج	6 000	26 000	2 ،8
أجراء القطاع العام الاداري	31 000	91 000	11 ،0
السكان العامون المستخدمون	457 000	765 000	83 ،9
العاطلـــــــين	133 000	147 000	16 ،1
مجموع السكان العاملين الكلي	590 000	912 000	100

على هذه الصـورة ، نلاحظ أن معدل التشغيل في القطاعات المختلفة بالنسبة للعمال الاجـــراء يمثل أكثـــرمـن 60% من الأعـــداد الكلية ، وأن نسبــــــة الاجــــراء في القطاع الخاص والعام ضعيفـة (2و 12% و 42%) . وبلـــــغ عدد العاملـــين 15000 من المجتمـــع العمال الاجمالـــي . (1)

وعند الاستقـــلال بدأت الجزائر بارســـاء قواعـد الصناعة الأساسيــــة عن طـريق:

1ـ اقامـة صناعة أساسيـــة مثل الحديد والصلب والصناعات البية وكيماويــة .

2ـ تطـــوير الصناعات الميكانيكيــة ، كوسيلــة لتطوير الصناعة والزراعـة معا .

3ـ خلق وظائف للشغل وتربيـة العمال تقنيـــا واجتماعيــــــا .

4ـ أستثمـــار المـــوارد الطبيعيـــــــة .

1) Voir: IBID.P.P. 226-228.

ولتحقيق هذه المهام اتخذت الجزائر خطة واضحة للتصنيع كما عبر عنها الميثاق الوطني في النصر التالي (فالصناعات الاساسية مثل التعدين ومصانع الآلات الميكانيكية والكهربائية والاليكترونية وخاصة السفن البتروكيماوية وكيمياء المواد الأساسية تقوم بدور استراتيجي حاسم لأنها تؤمن من استقلال الصناعة الوطنية وبالتالي استقلال للبلاد ذاته ومن كل هذه الأسباب التي تتحكم بصورة أساسية في نجاح استراتيجية تنمية البلاد قررت القيادة الثورية تجهيز الجزائر بالصناعات الأساسية التي هي في حاجة اليها وضع هذه الصناعات ضمن الأهداف ذات الأولوية. (1) وبد أن تلك الخطة بتأميم المناجم والمحروقات، من أجل اقامة الصناعات الاساسية مثل صناعة الجرارات والآلات الزراعية بقسنطينة وصناعة البناءات الميكانيكية بالرويبة الخ .... التي لها فائدة مزدوجة .

1ـ تساعد على استقلال الثورة الطبيعية الباطنية .

2 ـ تطور الزراعة بالآلات التكنية المتطورة .

واعترضت الجزائر مشاكل أساسية لتطبيق خطة التنمية الصناعية أهمها تمويل تلك الصناعات بالايدى العاملة المؤهلة لادارتها والتي يتطلب تكوينها بناء المعاهد التقنية والمدارس والجامعات، وصرف مبالغ مالية ضخمة . كما يبينه المعاهد الجدول التالي الاستثمارات من 1965 الى سنة 1975. (2) (بملايين الدنانير)

السنة	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
المبلغ	3ر213	3ر496	4ر019	4ر593	3ر473	4ر567	6ر217	9ر818	11ر089	23ر409	21ر950

يتبين من الجدول رقم (3) أن القطاع الصناعي حظي بحصة الأسد في مجمل في مجمل الاستثمارات التي خصصتها المخططات المختلفة للتنمية الوطنية الوطنية وحيث كان نصيب الصناعة في المخطط الثلاثي 61ر6٪ ، في المخطط الرباعي الأول 44ر7٪ وفي المخطط الرباعي الثاني 43ر4٪ . (3)

1ـ الميثاق الوطني : جبهة التحرير الوطني . 1976 .ص. 245 .

2) Voir Minstére de L'iformation de Culture. ALGER. Dix anneés de réalisation.(19 juin 1965_-19 Juin 1975). 1972.P.12.

3) Voir Mohamed EL Hocine Benssad: économie de Développement de L'algerie.Alger.1962-1978.O.P.D 2° Edition .P.46.47.

ونتيجة للتركيز الشديد للدولة الجزائرية على الصناعات الثقيلة في عملية التنمية الاقتصادية ،واهمال بعض القطاعات الاخرى كالزراعة مثلا . برزت عدة مشاكل حضرية واقتصادية واجتماعية منهـا :

1- تزايد حجم الهجرة الريفية وانتقال الريفيين الجزائريين الى المدن الصناعية بحثا عن العمل وهروبا من الظروف الحياتية القاسية ونتعرض الآن الى أسباب انتقالهم من الريف الى ضيعاتهم ومعاناتهم من الاندماج فيها والطرق التي يستخدمونها في هذا الادماج :

<u>1- أسباب انتقال الريفيين الجزائريين الى المدن الصناعية :</u>

ان أسباب انتقال العمال الريفيين الجزائريين الى المدن الصناعية يعود الى عدة أسباب وعوامل يرجع تاريخها الى الاستعمار الفرنسي وما تركته من مخلفات وآثار على مستويين المادي والمعنوي :

فيما يخص الجانب المعنوي فأن الفلاح الجزائري كان محتقرا ومستغلا استغلالا بشعا ،فلا يأخذ برأيه ولا تعطى قيمة لشخصيته ،فهو انسان جاهل وغير متعلم وغير متحضر فيجب عليه طاعة أوامر الاخرين والعمل بما يملونه عليه !

كانت هذه هي سياسة الاستعمار ولعنته في الارياف الجزائرية فتحطمت بذلك كل آمال وطموحات الفلاحين الجزائريين وحياة كريمة تضمن لهم العيش المحترم وتوفر لهم العمل اللائق . . أما فيما يخص الجانب المادي فيتجلى بوضوح في الاستيلاء على أراضيهم من طرف المعمرين استغلها النظام الرأسمالي الاجنبي . على هذه الصورة تزايدت الهجرة الداخلية وأثرت وضعية الفلاحين الجزائريين الاقتصادية والاجتماعية السيئة على انعكاسات خطيرة ،كالتفكك العائلي ،وانحلال الروابط الاجتماعية فلم يبق أمامهم سوى الذهاب الى المدينة والذي يعتبر في جميع الحالات هروبا محكوم عليه مسبقا بالبؤس . (1) أما بعد الاستقلال وخروج المستعمر فأن حالة الريفي تحسنت فقط من الجانب المعنوي فأصبح حرا في أرضه ووطنه وزال عنه الاحتقار والشتم ،ولكن رغم هذا فأن عملية الهجرة الريفية تواصلت وشدة بسبب الجانب المادي للريفي الذي يبقى كما هو خاصة في بداية الاستقلال حيث الاراضي محروقة وكل المرافق الضرورية للحياة منعدمة بالاضافة الى مستواهم التعليمي الضعيف وانتهاج سياسة وطنية لتصنيع البلاد لم تأخذ بعين لاعتبار تنمية الارياف .

---

1) Voir Piere Bourdieu et A. Sayad.le Déracinement.edition Minuit.1964.P33.

مما أدى الى تزايد حجم الهجرة الريفية والتطور السريع لعدد السكـــــان كما يبينـه الجـــدول التالـــــى : (1) رقم (4)

1ـ البيانـــــى	1966	1973	1977
2ـ عدد سكان المدن	11.8	14.7	16,9
3ـ النسبة المئوية من 2 الى 1	%33	%39	%42
4ـ عدد السكان فى الريف	79	9	9,8
5ـ النسبة المئوية % من 4الى 1	%67	%61	%58
6ـ الهجرة الريفية المتراكمة	/	840 000	520 000

وقد رت الهجرة الريفية فى حدود الـ 120 000 نسمة سنويا وقياسا على الاتجاهات السابقـــة قـــد رت بحدود لـ (130 000 نسمـة سنويا خلال الفترة ما بـــين عامى 1973 ـ 1977 . كما برز تطور اليد العاملة فى القطاع غير الزراعى حســب الجدول التالـــــى : .(2) رقم (5)

ـ تطور اليد العاملة فى القطاع غـــير الزراعـــــى ـ
تبـــعا للقطاعات سنة 1966 الـــى
سنـة 1977

السنـــة / القطاعـــات	1966	1977	التـغـيرات: العـدد	التـغـيرات: 100=1966
الصناعـــــــة	172 4000	345.816	229 062 +	232
البنـاء والاشغـــال العموميـــة	90.900	345.816	2540916 +	380
التجـــــارة	140 1000	183.580	4348 0 +	131
المواصـــلات	75 5000	132.420	56.920 +	175
الادارة	336 800	397.019	60.219 +	117
مصالح أخـرى	56.900	184 515	127.615 +	324
المجمـــوع	872 6000	1644 812	772 252	188

1ـ راجـع بن اشنهوعبد اللطيف : الهجرة الريفية الجزائرية . مرجع سابق .ص. 8 .

2- SAFIR Nadji : Industrialisation : thèse de doctorat 3ème Cycle. ALGER. 1979. P. 113.

على هذه الصورة فأن نسبة تزايد السكان في المدن بلغت 6,1 بالمأة سنويا ، وفي هذه الحالة تشكل الهجرة الريفية 25٪ بالمأة من ازدياد سكان المدن . (1)

ب- أهم صيفات العمال الريفيين الجزائريين المنتقلين الى المدن الصناعية :

ان صيفات العمال الريفيين المنتقلين الى المدن الصناعية بالجزائر ،وأن كانوا يختلفون حسب المناطق الجغرافية التي وفدوا منها لكنهم يتشابهون الى حد بعيد من الناحية الاجتماعية والاقتصادية .

ا- من الناحية الاجتماعية فهم من فئة الشباب والكبار في السن ، ذووا شخصيات متأثرة بالطابع الاستعماري المبني على القهر والحرمان ثائرين على الظلم والطغيان وطامحين في العدالة الاجتماعية ، تعرضوا لا بشع أنواع استغلال الرأسمالية مطبوعين بطابع الفقر والبؤس ، يعانون من الأمراض النفسية نتيجة التعذيب والتشريد وسياسة المحتشدات الاستعمارية التي عملت على جعلهم طبقة شبه بروليتارية . (2) لا تملك سوى قوت يومها حرموا من التعليم فتفشت فيهم الامية بصورة مذهلة .

ب- من الناحية الاقتصادية فهم فقراء لا يملكون وسائل الانتاج فكانوا يعملون عند المعمرين كخماسين فساءت حالتهم الاقتصادية ولا يملكون سوى قوة عضلاتهم . أما الان فهم يعانون في قساوة الظروف الطبيعية بالريف فالمحصول لم يعد يكفي وخدمته الأرض تتطلب امكانيات وتقنيات فلم يعد أمامهم سواء الانتقال الى المدينة للعمل بالمنشآت الصناعية فطرح بذلك مشكل معاناتهم من الاندماج فيها،خاصة وانهم يحملون عادات وتقاليد و أفكار مغايرة ومختلفة عن تلك التي موجودة بالمدينة ، فغالبا ما يقعون في صراع بين قيمهم التقليدية والقيم الجديدة بالمدينة ، بالاضافة الى صعوبة تكيفهم مع نظام العمل بالمنشآت الصناعة فيما يخص عامل الزمن حيث أن عمل الريف كان يخضع لتقلب المحصول حسب الفصول الطبيعية ، أما بالمنشأة فأنه لا بد أن يحترم أوقات العمل المفروضة عليه والتي يجب أن يخضع لها ، ونستطيع القول هنا بأن العامل الريفي الذي مارس من قبل مهنته الزراعة والفلاحة في القطاع الخاص التابع للدولة فأنه يكون متسعود على العمل بالساعات المحددة وبالتالي يكون اندماجه أسهل مع الحياة الصناعية بالمدينة ،

1 - راجع نفس المرجع السابق .ص. 10 .
2 - أنظر فرانس فانون : سوسيولوجية الثورة . ترجمة ذوقان قرقوط . بيروت دار الطليعة . 1970 .ص. 25-63 .

أما العامل الريفي الذي لم يمارس عمل منظم مثل البدو والرعاة فأنه يصعب اندماجهم كثيرا مع الحياة الصناعية بالمدينة بين العمال الريفيين الذين مارسوا حرفة فأنهم متعودين على برنامج عمل مضبوط وساعات محددة للعمل فأنهم يكونون أكثر اندماجا من كل الفئات السابقة مع الحياة الصناعية بالمدينة :

جـ - أهم الطرق التي يستخدمها العمال الريفيين الجزائريين للاندماجهم بالبيئة الصناعية:

ان العمال الريفيين الجزائريين المنتقلين للعمل في البيئة الصناعية يستعملون عدة طرق ووسائل للاندماج والتكيف معها ويمكن أن نوجزها نوجزها فيمايلي :

ا - الاعتماد على أنفسهم أولا بالاستعداد للذهاب الى المدينة بعد الاقتناع التام بأن القرية لم تعد مصدر للعيش والحياة ، وأن المدينة هي وحدها التي توفر العمل والأجر المنتظمين . وعند حصولهم على عمل واستقرارهم بالمدينة وغالبا ما يتم ذلك بمفردهم في البداية دون العائلة يحاولون أن يحافظوا على ذلك العمل والأجر ، بالحضور في الوقت المحدد للعمل والخضوع لمقوانين العمل الصناعي خوفا منه من ضياع عملهم الذي يعني ضياع مستقبلهم ومستقبل عائلتهم .

ب - الاعتماد على الأقارب والاصدقاء وخاصة في بداية الهجرة حيث أن معظم العمال الريفيين لم تكن لهم معرفة مسبقة بحياة المدنية وكيفية البحث عن وسائل العيش وبالتالي فهم غالبا ما يتجهون الى أقاربهم أو أصدقائهم الذين سبقوهم الى المدينة كي يساعدهم في الحصول على عمل ويأوونهم حتى يحصلون على سكن وغالبا ما يكون بيت قصديري . على هذه الصورة يمكن ملاحظة العمال الريفيين يعملون على مساعدة بعضهم البعض من أجل اندماجهم بالبيئة الصناعية لتشابه وضعياتهم الاقتصادية والاجتماعية التي دفعتهم للهجرة بغض النظر عن مناطقهم الأصلية أو علاقاتهم القرابية لانهم في نفس المستوى ونفس المحنة .(1)

---

1) Voir: Bourdieu et Sayad . le déracinement. op - cit.P.134.

ثـــانيــــا : الـــزراعـــة :

لقــد ورثــت الجزائـــر بعد الاستقلال قطــاعا زراعيـــا بدائيا اجماليا عن بقيـــة القطـــاعات الاخـــرى ، بعد مغـــادرة الكولون للأراضـــــي الزراعيـــة الخصبة وأخـذوا معهم كل الوسائل التقنية من آلات وأسمــــدة فأستولــي الفلاحين على هذه الأرض وعملوا على تسيير ها بأنفسهم والامكانيات البسيطة الموجودة لديهم وبذلك برز قطاع التسيير الذاتي في الجزائر وأقرته الدولة سنة 1963 ،ونصب الديوان الوطني للاصلاح الزراعي في 13 مارس 1968 كان من جملة أهدافه تنظيم المزارع المسيرة ذاتيا ،والمشاركة في ادارتها وبجمين مدراء المزارع ورؤساء الاستغلالات للحرص على السير الحسن للأشغال ودراسة مردودية المزرعة . (1)

ابتداءا من مطلع السبعينات فأن القضية الزراعية في الجزائر تمثلت في انتهاج سياسة زراعية جديدة هي (الثورة الزراعية) والتي تختلف عن مفهوم الاصلاح الزراعي مـــن ناحية التغيير الجذري للبيئة الزراعية ،وقد انطلقت في التطبيق سنة 1971 لموازات عملية التصنيع ،اذا لا يمكن أن يتم تصنيع حقيقي دون ثورة زراعية لتدعيمه من جانبين : تسويق منتجات التصنيع من آلات وأدوات زراعية ،وامـــداد عمال قطاع الصناعة بالمواد الغذائيـة الضـــروريـــة .

وعلى هذه الصورة ،فالثورة الزراعية تهدف الى معالجة الوضع الهيكلي العام للقطاع الزراعي الجزائري ،وليست وظيفة قائمة على تغيير وتجديد البنى القديمـــة للاقتصاد الوطني . (2) وتعتبر ضرورة اقتصادية واجتماعية كما جاء في الميثاق الثورة الزراعية (ان الثورة الزراعية ضرورة اقتصادية اقتضتها حالة عدم المساواة في توزيـــع الأراضي ولا يخفى أن هذا هو السبب الرئيسي في انخفاض مستوى معيشة الجماهـير الريفيــة ،وعدم قدرتها على تحويل الاساليب الزراعية ومشاركتها في التنمية الاقتصادية للبلاد .(3) ان نجاح هذه السياسة الزراعية الجديدة ،والمتمثلة في الثورة الزراعية يبقى مرهونا بشروط معينة كالالتزام بتنفيذ المشاريع المبرمجة للتنمية الريفية ،والصرامـــة في تطبيقها ،وتجنب الاهمال ،ومراعات ظروف البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع الريفي .

1°) Voir Mohamed EL Hocine : op - cit.P.78.

2ـ راجع حسن بهلول : المصدر المذكور سابقا .ص323 .

3ـ راجع ميثاق الثورة الزراعية . الجـزائر . 1971 .ص13 .

والتنبؤ مسبقا بالتغيرات الممكنة الحدوث نتيجة هذه التنمية لتجنب عدم التكيف والاندماج معها ، ومعرفة مدى تقبل الجماهير الريفية لأساليب تنظيم الانتاج الزراعي الجديد .

ثالثـــا : تطـور المنشأة الصناعية الجزائريـــة :

لقد حول الاستعمار الفرنسي مجموع العمال الجزائريين الى عمال بطالين وخلق العمل المأجور وساعد على نشر الانحطاط الثقافي بينهم ، وحرمهم مـن التكوين والتعليم ، فكانوا لا يمثلون فئة متميزة عن بقية فيئات الشعب الجزائري فـي جميع أوضاعهم الحياتية ، مما دفعهم الى التواجد في طليعة المناضلين من أجـل تحرير البلاد وتصدروا كبقية الشعب مقدمة الحركة الوطنية ابتداءا من انبثـاق (نجم شمال افريقيـا) الى ميلاد (جبهة التحرير الوطني) وبمبادرة مـن مناضليها تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 كان الهدف منـه ادراجه في خضم الثورة المسلحة من أجل : 1- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال .

2- الاعتراف بالشخصية الوطنية الجزائريـة .

3- حل النقابات الفرنسيـة .

من خلال هذه النقاط الثلاث نستنتج أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يتطلع الى تحرير شامل للوطن سواء أكان سياسيا ، أم اقتصاديا ، أم اجتماعيا . (1)

أما بعد الاستقلال ، وبفضل النضج السياسي للفلاحين والعمال ، وما اكتسبوه من وعي للمؤتمرات التي تحاك خيوطها لضرب الاستقلال الوطني قاموا بتسيير المزارع والورشات التي هجرها المعمرون بأنفسهم ، قبل أن تصاغ قوانينها نظريا . (2)

على هذه الصورة فأن تنظيم المنشأة الصناعيـة الجزائريـة مـر بمرحلتين أساسيتين التسيير الذاتي ثم التسيير الاشتراكي و للتعرض لكل منهما على حدا .

أ- التسيير الذاتـي :

اتخذ عدة أشكال معينة ومحددة أولا في المجال الفلاحـي :

حيث استولى العمال على الاراضي المهجورة من طرف المعمرين وسيروها بالاعتماد على انفسهم ، ويعتبر التسيير الذاتي حقيقة موجودة في صميم الثورة الجزائرية .

1- راجع اللسان المركـزي ل ع . ع . ع . ج : جريدة الثورة والعمل . عدد 288 . أكتوبر . 1979 . ص4 .

2°) Voir Alain GUILLEM et Yvon Bourdét: Clefs pour L'autogestion. PARIS. Seghers.1977.P.175.

نتيجة الحلا عها على عدة تجارب مماثلة خاصة التجربة اليوغسلافيـــة . (1)

ولقد جاءت قرارات 23 مارس 1863 مؤيدة لعملية التسيير الذاتى ووضعت حدا بواسطة نصوص قانونية للمرحلة الانتقالية ،وصدرت نظا ما لمجموع الأملاك الشاغرة منها :

المشروعات التدينية والزراعية المهجورة يسيرها العمال عن طريق أربعة هيئات هى :

1ـ الجمعية العموميـــة .

2ـ مجلس العمال وعدد أعضائه يتراوح بين 10 و100 عضو لا تزيد منه عن سنة .

3ـ لجنة الادارة عدد أعضائها من ثلاثة الى احدى عشرة عضو .

4ـ المديـــــــر .

وفى 30 ديسمبر 1968 صدر الأمـــر المتعلق بالتسيير الذاتى على ضوء المعطايات المستخلصة من التجربة ،وصدرت كذلك المراسيم الخمسة التطبيقية التى نشرت فـــى شـهر فيفرى 1969 بدأية المرحلة الثانية من تجربة التسيير الذاتى الفلا حـــى وقد شكلت تلك النصوص الاطار القانونى للتسيير الذاتى ،ونظمت الانتخابات لتجديد هيئات التسيير للمزارع فى الفترة الممتدة من 1969 الى 1972 عرف خلالها التسيير الذاتى دفعة قوية بتجديد هياكله وأصبح تعيين المدير يتم من قبل وزراة الفلاحة ورئيس المزرعة ينتخب من طرف العمال ،ويقوم بالتسيير مجلس العمال والجمعية العمومية ومع بداية الثورة الزراعية سنة 1971 بدأت مرحلة جديدة عززت مكسب التسيير الذاتى .

ـأمافى المجال الصناعـــى : فقد قامت الدولة بتعميق مراسيم التسيير الذاتى مثل ما فعلت فى المجال الفلاحى ،من حيث المساهمة فى التسيير والمراقبة باصدار مرسوم 71/74 المؤرخ فى 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكى للمؤسسات وتقوم بهذه المهمة مجالس عمالية منتخبة من طرف عمال المنشأة.

2ـ <u>التسييـر الاشـتراكى للمؤسسات</u>:

جاء كما أشرنا سابقـا لتعميق مراسيم التسيير الذاتى ولخلق منشأة صناعية جزائرية تـأخذ بعين الاعتبار الواقع الجزائرى ومصلحة المجتمع الجزائـــرى. واعطاء الفرصة لمشاركة حقيقيـة للعمال فى تسيير وتنظيم المنشأة كما جاء فى المواثيق الرسمية المختلفـة كالتالـــى :

1°) Voir I.B.I.D. P.175.

1- ميثاق طرابلس: الذي أكد على ضرورة سلوك النظام الاشتراكي في ادارة المنشآت التي يتولى العمال الدور الرئيسي في تسييرها .

2- ميثاق الجزائر*: الذي أكد على أن النشاط الاقتصادي للمنشأة الوطنية يجب أن يكون في نطاق ومبادئ وقوانين المنشأة الاشتراكية وليس في نطاق قوانين السوق الرأسمالية - ولقد وقع مضمون ميثاق الجزائر في تعارض مع مضمون ميثاق الجزائر في تعارض مع مضمون ميثاق طرابلس ، فمن جهة يؤكد ميثاق الجزائر على الطابع الاشتراكي للمنشأة وخضوعها للقوانين والمبادئ الاشتراكية ومن جهة أخرى فتح الطريق أمام الأموال الخاصة للمساهمة فيها ، وهذا ما يتعارض مع ما جاء به ميثاق طرابلس.

3- الميثاق الوطني : أعطى تصورا متكاملا للتنمية الاقتصادية ، وجعل المنشأة الاشتراكية أداة تنفيذية وهيكلا فنيا ، تتولى تسيير النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بمشاركة جماعية لكل عمالها . وتتكون المنشأة الاشتراكية حسب الميثاق الوطني من ثلاثة عناصر أساسية :

- العنصر الاول : المنشأة عبارة عن مجموعة أدوات وأموال مملوكة للدولة .

- العنصر الثاني : المنشأة عبارة عن مجموعة بشرية منسوبة لها تتمثل في العمال والمنتخبين منهم ، وممثلي السلطة المركزية يتولون ادارتها جماعيا لضمان تحقيق الانتاج والأرباح وتخصيص جزءا منها اليهم.

- العنصر الثالث: يقوم جهاز مشترك بادارة المنشأة يتكون من العمال المنتخبين والعمال المعنيين من الدولة . (1)

أصبحت أداة فعالة تؤدي دورها كما ينبغي في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي وعملت على تعميم اشراك العمال في تسييرها عن طريق قانون التسيير الاشتراكي الذي يهدف الى اقامة علاقات انتاج جديدة لكل نشاطات الانتاج والتوزيع والخدمات باشتراك العمال في التسيير والرقابة ، ويهدف كذلك الى رفع الانتاج وتحسين الانتاجية وتجنب وقوع الاقتصاد الوطني من مخاطر البيروقراطية والانحرافات في اقامة علاقات الانتاج الاشتراكية . (2)

---

*سمي بميثاق الجزائر نسبة للجزائر ، على غرار ميثاق طرابلس. وصدر ميثاق الجزائر عن المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني بتاريخ 21 أفريل 1964 .

1- راجع زغدود علي : المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر . رسالة دكتورة دولة في القانون العام . جامعة الجزائر . المؤسسة الوطنية للنشر والتوزيع . الجزائر . 1982 . ص58-59 .

2- راجع حزب جبهة التحرير الوطني: النصوص الاساسية المصادق عليها من طرف المؤتمر الرابع للحزب. مرجع مذكور سابقا . ص130-131 .

كما يهدف الى تحسين المستوى الفني للعمال ويرفع من كفاءتهم الانتاجية ليصبحوا قوة استراتيجية يستطعون التأثير داخل المنشأة ،كما مكن أيضا من تنظيم المنشأة الصناعية بواسطة هياكل ذات النشاطات والاختصاصات المحددة وهي كالتالي :

1- اللّجان الدائمة : التي تنص المادة 50 من ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات على انشائها (تتألف اللّجان الدائمة من أعضاء يعينهم مجلس العمال بأولوية من بين أعضائه الا اذا كانت هذه اللّجان مؤلفة بنسبة النصف من ممثلين لمجلس العمال وممثلين تعينهم المديرية نظرا لاختصاصاتهم . (1)

وهدف اللّجان الدائمة اشراك العمال في تسيير المنشأة بواسطة أعضائها ولجانها الفرعية المتعددة الاختصاصات والنشاطات سواء منها الاقتصادية أم الاجتماعية أم الثقافية أم.........

2- مجلس العمال : ينتخب لمدة ثلاث سنوات من طرف مجموع عمال الوحدات التي تتألف منها المنشأة الصناعية ،وهو مسؤول أمامها وهو يهدف الى تطبيق التسيير الأمثل للمنشأة ،و تنفيذ البرامج ،وتقديم تقرير سنوي يبرز فيه رأيه في التسيير متضمنا توصيات حول مشروع المخطط قصد تطويره ،كما يراقب مصاريف المنشأة والميزانية ويساهم مع المديرية في اعداد سياسة الموظفين والتكوين المهني .

3- مجلس مديرية المنشأة : يوجد من بينه ممثلين ومنتخبين من طرف العمال وينشأ هذا المجلس بقرار من السلطة الوصية ومن أهم اختصاصاته التحكم في برامج البيع والانتاج والتسويق ومشاريع توسيع نشاطات المنشأة وبرامج الاستثمارات ،والقانون الاساسي للمستخدمين ،والمساعدات المصرفية والمالية المبرمجة ،وحساب الخسائر والأرباح كما يقوم بتعيين ممثلين للمديرية في اللجان الدائمة . (2)

4- مديرية المنشأة : ويتم تعيين مديرها العام بمرسوم من قبل السلطة الوصية كما تنص مهامه بنفس الطريقة يكون مسؤولا عن التسيير العام للمنشأة في نطاق اختصاصه ويمثل المنشأة في جميع أعمال الحياة اليومية.على الرغم ما قدمه التسيير الاشتراكي للمؤسسات من ايجابيات للمنشأة الصناعية من حيث تنظيمها وللعمال من حيث مشاركتهم في التسيير الا أن له بعض السلبيات عن التطبيق كما جاء في النص التالي :

1- راجع حزب جبهة التحرير الوطني : ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. الجزائر. 1975 ص33 .

2- راجع الميثاق الوطني : المرجع المذكور سابقا .ص135 .

(ولاشك قد طرأ على التسيير الاشتراكي للمؤسسات صعوبات عند تطبيقه في الميدان تنجم في الغالب على ضعف تنظيم المؤسسات الاشتراكية ونقص في نضج الاطارات والمسؤولين النظاميين. (1)

رابعا - الطرائق والوسائل والسبل التي تستخدمها المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج العمال فيها :

تستخدم المنشأة الصناعية الجزائرية طرقا وسبلا لادماج العمال فيها تشبه الى حد بعيد نفس الطرق والسبل التي تستخدمها المنشأة الصناعية الرأسمالية والمنشأة الصناعية الاشتراكية وهي كالتالي :

1 - الانتقاء : نظرا لانتشار المنشآت الصناعية بصورة واسعة في بداية عملية التنمية المرتكزة أساسا على التصنيع كما أشرنا سابقا، وحاجاتها الضرورية للأيدي العاملة، لم يكن مشكل انتقاء العمال مطروحا، بالاضافة أن هذه الأيدي العاملة أغلبها من المناطق الريفية فليس لها أي تكوين ولا تأهيل مما يحتم قبولها للعمل بالمنشأة دون شروط معينة . أما بعد تطور المنشأة الصناعية الجزائرية وبعد انتشار مراكز التكوين المهني، والمدارس التكنية، واتاحة فرص التعليم لكل الأفراد، واعتماد المنشأة على التقنيات الحديثة والمتقدمة أصبح ضروري القيام بعملية انتقاء للعمال المتقدمين للعمل عن طريق اختبارات بسيكوتمنية، أو امتحانات شفوية لمعرفة مستوى العمال التكني والثقافي، ومدى استعداداتهم للقيام بعمل معين والنجاح في أدائه .

2 - التوجيه : لم تعط المنشأة الصناعية الجزائرية وخاصة في بداية انطلاقها في عمليات الانتاج، أهمية كبيرة لعملية التوجيه كطريقة تساعد العمال على التكيف الحسن مع المهنة التي يرغبون في أدائها، ويميلون اليها أكثر، وتتوفر لديهم الامكانيات الجسمية والعقلية لممارستها لان ضرورة تلك المرحلة تتطلب فقط جلب أكبر عدد ممكن من الأيدي العاملة لشغر أماكن العمل الشاغرة . وانطلاق المنشأة في الانتاج، أما بعد اكتفاء المنشأة نسبيا من الايدي العاملة، وبعد تطوير هياكل التشغيل، واكتساب الخبرة في مجال ادارة الأفراد، ودخول المثقفين وخريجي المعاهد والجامعات،

1°) VoirMostafa Boutefnouchet:Le Socialisme dans L'entreprise. Coédition.E.A.P. et O.P.U. ALGER.1982.P274.

الميدان الصناعي ،أصبحت المنشأة تهتم أكثر بتوجيه الأفراد ،ورسم سياسة تأخذ بعين الاعتبار ميول ورغبات الأفراد العاملين ،واستعدادهم وامكانيتهم على أساس علمي وتقني ليقوموا بأعمالهم على أحسن وجه ويحققوا أهداف المنشأة الصناعية .

3 التكوين المهني : تبذل المنشأة الصناعية الجزائرية امكانيات ضخمة وتصرف أموال طائلة لتكوين عمالها على مختلف الاساليب والطرق التقنية والفنية المتطورة للتكنولوجيا الحديثة التي تستخدمها المنشأة وذلك من أجل التحكم فيها . ويتولى هذه المهمة موظفين أكفاء بالمنشأة في اطار مهامهم العادية بحيث أن كل تكنى يمكنه أن يكون مكوّنا . ويتم هذا التكوين تارة اثناء العمل ،وتارة أخرى داخل أقسام التدريب والممارسة التطبيقية تستفيد منه كل الفئات العمالية . ويتميز بالسرعة الاستمرارية للقضاء على النقص الموجود في التخصصات المختلفة بالمنشأة . وتبذل وزارة التكوين المهني بالجزائر مجهودات كبيرة في ميدان التكوين المهني بتوسيع طاقاته في المنشأة بحيث يمكن استيعاب كل العمال المقبلين على التدريب .

4- الخدمات الاجتماعية : لقد أخذت المنشأة الصناعية الجزائرية بنمط الخدمات الاجتماعية العمالية الحديثة لرفع الانتاج ،واستقرار العمال ورفع معنوياتهم لينديجوا فيها . ولقد وضع التنظيم الاشتراكي في الجزائر العمال في المقام الأول فوفر لهم الامن الاجتماعي والصحي والصلعي لتحقيق أهداف الثورة الاشتراكية التي ترتبط دائما تقدم الخدمات الاجتماعية وتحسينها بزيادة الانتاج والانتاجية الفائدتها الكبيرة على مجموع العمال بما توفره من رفاهية وازدهار كما جاء في الدستور في المادة 21 :(تستهدف الثورة الصناعية بالاضافة الى الانصا' الاقتصادي تغيير الانسان ورفع مستواه التكني والعلمي ،واعادة تشكيل بنية المجتمع ،وهي تعمل في نفس الوقت على تحويل وجه البلادى . (1) والمواد 62 و63 منه مايلي :(تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية الى جانب الحق في الرياضة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته . (2) وكذلك المادة 33 (ان الدولة مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن ،فهي تكفل استيفاء حاجياته المادية والمعنوية خاصة متطلباته المتعلقة بالكرامة وتحريره من الا ستغلال والمرض والجهل . (3)
كما منح القانون الاساسي العام للعامل الصادر بتاريخ 1978 العمال الحق في الاستفادة من ظروف ملائمة بالمنشأة ،وكذلك استفادة عائلاتهم منها بغرض تحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعمال وأسرهم وتكاملة أجورهم على شكل خدمات . (4)

1- جبهة التحرير الوطني : الدستور . الجزائر .ص19 .

2- نفس المرجع السابق .ص230 .

3- نفس المرجع .ص29 .

4- راجع حزب جبهة التحرير الوطني : الاتحاد العام للعمال الجزائريين . القانون الاساسي العام للعامل . الجزائر . 1978 .ص58 .

5_ رفع الأجور:

ان رفع أجور العمال بالمنشأة الصناعية الجزائرية مرتبط أساسا بزيادة الانتاج وتحسين الانتاجية كما تنص مواثيق الجزائر الرسمية خاصة ما جاء في المادة 52 من الدستور (يمارس العامل وظيفته الانتاجية باعتبارها واجبا شرفيا ، وله الحق في أخذ حصة من الدخل القومي مرهون بالزامية العمل وتخضع الاجور للمبدأ القائل : التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر ويمكن أن يتم التشجيع على العمل والانتاج بواسطة حوافز معنوية ، وبنظام ملائم قائم على الترغيب المادي ، سواء على المستوى الجماعي أم الفردي) .(1)

على هذه الصورة فقد اعتمد المشروع الجزائري على احتساب الأجرة بناء على عاملين : الزمن والانتاج ، ويعتبر العامل الأول أكثر شيوعا لأنه مفضل من قبل نقابات العمال ، لأنه لا يؤدي الى التناحر والتنافس بين العمال من أجل زيادة الأجور كالعمل حسب الانتاج ، بينما العامل الثاني قليل الشيوع تفضله المنشآت المستخدمة التي يتطلب العمل بها مهارات فائقة .

6_ توفير السكن:

كان الانطلاق سياسة التصنيع السريعة بالجزائر في بدايتها آثار سلبية ، لعدم التفكير في بناء المساكن للعمال الملتحقين بالمنشأة للعمل بها ، فسكنوا الأكواخ ، وانتشرت البيوت القصديرية بصورة مذهلة حول ضواحي المدن الصناعية ، حتى أصبحت ظاهرة متميزة تهددها بمشاكل الاجرام والسرقة والانحرافات بكل أنواعها ، وتفشي الأمراض والأوساخ .

على هذه الصورة أدركت الحكومة والمسؤولين عن المنشآت الصناعية بأهمية توفير السكن الى جانب المنشأة لتأثيره المباشر على استقرار العمال وأمنهم فحثت أغلب المواثيق الجزائرية على وجوب توفير السكن للعمال ، فأصبحت بذلك قضية السكن محور اهتمامات الاتحاد العام للعمال الجزائريين ابتداءا من سنة 1978 وبدأت مشاريع بناء وانجاز أحياء سكنية للعمال تتوفر على كل المرافق الضرورية للحياة .(2)

7_ توفير النقل :

توفر المنشأة الصناعية الجزائرية النقل لعمالها لفوائده المتعددة ، كتحقيق الرفاهية والمحافظة على صحتهم وقواهم لأداء الأعمال المطلوبة منهم كما ينبغي وتجنب التأخر للحضور في الأوقات المجددة للعمل .

1_ الدستور : المرجع المذكور سابقا ،ص28 .

2°) Voir F.L.N/U.G.T.A :Documents adoptés par le 5eme Congré.ALGER. 1975.P.137.

وسائل النقل فى الجزائـــر ملك للدولة ، ولا يدفع العمال أى مقابل لتناقلاتهم بحيث تصـــرف الدولة أموال طائلـة فى مجال المواصلات وخاصة نقل العمـــال فكل منشأة صناعية تملك وسائل نقل خاصـة بها من حافـلات وسيارات وقاطـرات فجـاء فى المادة 184 من القانون الأســاسى العام للعامل (يجب أن يـراكـب تعمـيم أنظمـة المطاعم والنقل وتنميتها للقضاء التدريجى لتعويض النقل والسلـة اللذين يدفـعان حاليـا والغائـهما نهائيـا) . (1)

7ـ تأمـين الصحـة:

تعمل المنشأة الصناعية الجزائـرية على توفـير الوسائل التى توفـــى الصحة الجيدة لعمالها ووقايتهم من الأمـــراض ، وفى هذا الصدد فقد تــم انشاء الكثـير من المؤسسات الطبية والتى يطلق عليها اسم (وظائفها علاج العمال وخاصـة عند تعرضهم لاصابــات وحوادث العمل والأمــراض المهنية ، ومـــن جملة مبــادئ المؤسسـة الطبية : كلل عامل الحق فى العلاج اللائق دون أى تميـيز فى المهنة أو الوظيفة على هذه الصورة فأن التسيير الاشتراكى للمؤسسـات يعتبر الخدمات الصحية حقا من حقوق العمال وخاصة ما جـاء فى المـــادة 56 : (تتأكـد اللجنة الخاصة بحفظ الصحة والأمـن من تطبيق القواعـــد التنظيميـة المتعلقة بحفظ الصحة) . (2) على هذه الصــورة تطالب النصوص الرسمية فى الجزائـر المنشأة الصناعية بتوفير الاطـار الصحى اللائق لتمكين العمال من أداء أعمالهم فى جو صحى نظيف ويتم ذلك باجـراء الفحوص الدورية ، وتجــهيز العيادات بأحدث الوسائل الطبية الضــرورية وتوفــير الأطبــاء والممرضــين والمساعــدات الاجتماعية ، الى جانب تهيأة ظـــروف فــيزيقية ملائمة كالأضــواء والتهوية والــهدوء .

8ـ توفــير الترويـــح :

أن توفـــير خدمات الترويح فى المنشأة الصناعية الجزائرية حديث النشأة ، نظـــرا لاهتمامها بتوفير العمل لجماهير العمال من أجل القضـــاء على البطالـة ، وما ينجزعنها من مشاكـل اجتماعية واقتصادية خاصة فى بدايـــة التنمية الوطنية ، أما بعد تطــوير المنشأة وتوفير فـــرص العمل لأكبر عدد مـــن العمال القادرين على العمل ، واتساع نشـاطاتها فى المجتمع ، ومع تزايـــد أعـــداد العمال أصبح الـــترويح مطالب عمالـــى لتوفير أوقــات الـــراحة ، وتنظيم الفـــراغ من طـــرف المنشأة وتوفير ميزانية خاصة بالترويح وذلك باقامـــة الحفلات فى كل المناسبات وتنظيم الرحلات الدراسية والترفيهية ، والمناسبات الرياضية ،

1ـ حزب جبهة التحرير الوطنى : القانون الاساسى العام للعامل . المرجع المذكور سابقا . ص. 60 .

2ـ حزب جبهة التحرير الوطنى : قانون التسيير الاشتراكى للمؤسسات . المرجع المذكور سابقـا ص. 34 .

والفكرية ، والعمل على تكوين العمال سياسيا وتوعيتهم بحقوقهم عن طريق خدمات الترويح حتى يندمجوا حقيقة مع منشأتهم ، ويساهموا بفعالية في تحقيق أهدافها .

9ـ الاعتناء بالأولاد :

تعتني المنشأة الصناعية في الجزائر كثيرا بأولاد العمال نظرا لطبيعة نفسية العامل الجزائري الذي يهتم كثيرا بمستقبل أولاده كي يحصلوا على التعليم ويصبحوا يوما ما أحسن من حالة هو حتى لا يتعذبوا ويذوقوا الفقر مثله ويحرموا من الحصول على مكانة اجتماعية محترمة . لذلك تخصص المنشأة أموالا معتبرة للاعتناء بهم فتبني لهم روض الأطفال مجهزة بكل الوسائل الضرورية وتنظم لهم الرحلات خاصة في العطل بالاضافة الى وجود مصالح خاصة بالمنشأة تتوفر على مرشدات اجتماعية ومساعدات اجتماعية تهتم بدراسة كل ما يحدث لأسرة العامل من مشاكل مختلفة سواء كانت صحية أم تعليمية أم اجتماعية وتسمى بالمصالح الاجتماعية .

10ـ المشاركة في التسيير :

ان مشاركة العمال في تسيير المنشأة الصناعية الجزائرية يتم من خلال أدوات ووسائل ذات طابع سياسي مثل مجلس العمال الذي له مهمة ازدواجية : تكوين العمال سياسيا وثقافيا ، وتنمية شعورهم بالمسؤولية ، وفي نفس الوقت يراقب تسيير شؤون المنشأة ويدرس ويناقش كل القضايا المتعلقة بها . وتتم المشاركة الفعّالة للعمال في تسيير منشأتهم من خلال أربعة مراحل أساسية كالتالي :

ـ المرحلة الأولى : يتصور فيها العمال بأنهم مساهمون حقيقيين في وضع المشروع المتعلق بالمنشأة ، وأنهم يعملون حقيقة من أجل تطوير الاقتصاد الوطني وتعمل المنشأة على تأكيد هذا التصور في ذهنية عمالها عن طريق الاعلام بشرح وتوضيح أهدافها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية حتى يفهمها العمال ويؤمنوا بها .

ـ المرحلة الثانية : يبدي فيها العمال آراءهم ومبادراتهم البناءة بشرط أن لا تتعارض مع مصلحة المنشأة ، باستشارة العمال من طرف المسؤولين حول كل القرارات والنتائج المالية للمنشأة .

المرحلـــة الثالثـــــة: يراقب العمال مدى تطابيق القـــرارات المتخـــذة على مستـــوى المنشأة.

- المرحلة الرابعـــة: يستفيد فيها العمال على توزيع النتائج المالية والمادية للمنشأة، فيشعرون عندها بمشاركـة فعاليـــة في تسيرها. (1)

11- المشاركـة فـي الأربـــاح

كانت الدولة والمنشأة الصناعية يتقسمـان في المرحلة الاولى الأربـاح فيمـا بينهما، ولم يكن هناك اعتبار للحوافـز المادية أو الماليـة لتقديمـها للعمـال ولكن بعد ظـهور نظـام التسيير الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971 حضى باشراك العمال في تسيير المنشأة الى جانب دورهم الانتاجي فنتج عنه في المرحلة الثانية، اشراكهم في الأربـاح التي تحققها المنشأة وابتداءا من هذا التاريخ أصبحت أرباح المنشأة تقسم وتتوزع من الناحية القانونية على ثلاث جيهات: الدولة والمنشأة وجماعة العمل التي لـم تستفيـد فعليا من أربـاح المنشأة الا في سنة 1975 بمقتضى منشور رئاسي. (2)

12- النقابـــــة:

كان هدفها ودورها في بداية الأمـر النضال من أجل تحريـر الوطن المغتصب ولكن أصبحت بعد الاستقلال تهتم في المشاكل العمال وخاصة في المنشآت الصناعيـة من أجل الدفاع عن حقوقهم ليساهـموا بفعالية في التنمية الاقتصادية والاجتماعيـة للبلاد والسهر على تطبيق خطط الانتاج. على هذه الصورة أصبح العمل النقابي في الجزائر أداة لمكافحة آثار النظام القديم، وعاملا أساسيا لاقامة علاقات اجتماعية جديـدة ترتكـز على اشتراكية وسائل الانتاج. (3) وتعمل النقابة على دمج العمال في المنشأة عن طريق المهام التي تمارسها في اطار نشاطاتها وصلاحياتها القانونية كالتالي:

1- رفـع المستوى الثقافي والسياسي للعمال عن طريق القـاء المحاضـرات والدروس وإقامة المناقشات حول مواضيع لها علاقة بالحياة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.

2- تحسين مؤهلاتهم العلمية والتقنية، بتنظيم الملتقيات الفكرية والمؤتمـرات ذات الطابع الثقافـي.

3- حماية حقوقهم من أجل الحصول على الأربـاح والرفـع من أجورهم.

---

1) Voir Tayeb BELLOULA: de L'organisation Socialiste des Entreprises Edition du Parti. ALGER 1977. P. 28.

2- راجع زغـدود علي: المصدر المذكور سابقا ص158-159.

3) Voir Gérard Chaliand: L'ALGERIE est-elle Socialiste? Paris. Maspére. 1964. P134.

تشبه الطرق والوسائل المستخدمة في المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج العمال ، شبها قويا نفس الطرق والوسائل المستخدمة في كل من المنشأة الصناعية الرأسمالية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية ، خاصة من حيث توفير الخدمات الاجتماعية كالنقل والسكن والصحة والترفيه الخ ....
الا أن الاختلاف الموجود يتمثل في دور كل من الحزب والنقابة في تحقيق عملية الادماج بالمقارنة مع المنشأة الصناعية الرأسمالية التي يكون فيها هذا الدور ضعيف ، بينما يكون قويا في المنشأة الصناعية الجزائرية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية ، خاصة فيما يخص توعية العمال ، وتجنيدهم لتحقيق أهداف المنشأة ، وعلى هذه الصورة ، يتحمل الحزب والنقابة مسؤولية كبيرة في الدول الاشتراكية والدول الآخذة بها في تجنيد العمال من أجل الانتاج ، والدفاع عن المنشأة بينما يتحمل هذه المسؤولية في الدول الرأسمالية أرباب العمل ، والنقابات الحرة عن طريق المطالبة بتحسين ظروف العمال الاجتماعية والمهنية . وتلعب الأجور والعلاوات ، والمساعدات ، والهبات ، والحوافز دورا رئيسيا في دمج العمال .

- القسم التطبيقي -

أو

(الثاني)

أو

الدراسة الميدانية

- الفصل السادس -

اطار الاستقصاء وعينته وكيفية اجرائه وصعوباته وقواعد تفريغ بياناته:

تمهيد :

نقوم هنا بتعريف الوحدة المدروسة (الشركة الوطنية للحديد والصلب بمدينة عنابة- مركب الحجار) ونبرز كيف تم اختيارنا للعينة التمثيلية التي اعتمد استقصائنا عليها ، وكيفية تهيئة الاستقصاء واجرائه ونبين القواعد التي اتبعناها في تفريغ البيانات وتحليلها وتعليلها .

أولا : تعريف المنشأة:

نحاول هنا اعطاء لمحة تاريخية عن مركب الحجار للتعرف على الظروف التي انشأ من أجلها ومختلف أقسامه الانتاجية ، وفروعه الادارية ، وعدد عماله .

1) الظروف التي أنشئ فيها المركب:

يعود تاريخ انشاء مركب الحجار الى مشروع قسنطينة عام 1958 ، اذ قررت الحكومة الفرنسية بناء مصنع صغير يحتوي على فرن واحد ، وتحويل خام حديد الونزة الى مادة جاهزة يستفيد منها اقتصاد المستعمر ويتمثل ذلك في هدفين أساسيين :

- أولهما سياسي : ويتمثل في كسب الرأى العام الداخلي المتمثل في المطالب المتزايدة للشعب بالتحرير والاستقلال والمساواة .

ثانيهما اقتصادي : ويتمثل في استفادتها من الخامات الموجودة في باطن الأرض بالجزائر .

وبعد الاستقلال مباشرة تم تأميم المكان من الشركة الأوربية للحديد والصلب (S.B.S) وتحولت الى الشركة الوطنية للحديد والصلب (S.N.S) والتي تأسست في 03 سبتمبر 1964 ، حيث أوكل اليها تسيير المعطل الذى كان مشروعا ضيقا بحيث أصبح مركبا ذى طاقة انتاجية ضخمة للحديد والصلب بهدف تدعيم الاستقلال السياسي ، والاقتصادي .

.../...

2- موقعه الجغرافي والاستراتيجي :

يقع مركب الحديد والصلب بمدينة عنابة بعد حوالي 15 كلم ، وشرق سد بوناموسة) بما يقرب من 40 كلم ، وجنوب شرق منجم الونزة بحوالي 150 كلم ، وتقدر مساحته بـ 80000.000 $م^2$.

وقد تم اختيار بناء المركب بمدينة عنابة لبلدية الحجار للاسباب التالية :

1- المساحة الشاسعة والأرض الصلبة .

2- قرب المركب من سوق العمالة .

3- قربه من الميناء (11 كلم)، مما يسهل عمليات النقل والتصدير واستمرار المواد الأولية وغيرها .

4- قربة من سد " بوناموسة " لتزيده بالكميات اللازمة من المياه المستخدمة في عمليات التبريد .

5- قربه امنجم الونزة (للحديد)

6- توفير السكة الحديدية المكهربة والتي تربط ما بين مدينة عنابة التي يقع فيها المركب وبين مدينة الونزة التي يقع بها المنجم .

3- الأهداف التي أنشئ من أجلها المركب:

أنشئت الشركة الوطنية للحديد والصلب في منطقة الحجار كقاعدة أولى لتحضير منتجات الحديد والصلب بقصد :

1- سد احتياجات البلاد كما وكيفيا .

2- التحكم في الأساليب التكنولوجية الجديدة .

3- تدريب أو تكوين العاملين .

ان الهدف الأول لمصنع الحجار هو انتاج 5000.000 طن من الفولاذ المذزفل سنوياه وهذا طبعا عن طريق تحويل خامات الونزة الى منتجات كذ رفلة لمتطلبات الصناعة المتعددة ، ومن المنتظر أن يصل الى هذا الانتاج سنة 1935 بزيادة قدرها 17٪ .

4- أقسامه الانتاجية:

تمر عمليات الانتاج بالمراحل التالية:

.../...

1- قسم صناعة الحديد الزهر: ويحتوى هذا القسم على خط للتبليد بمساحة قدرها 277 م على لحجم 650 م^3 قادر على انتاج 1200 طن من الحديد الزهر (HIMATITE) فى اليوم . وان دور قسم الحديد الزهر تحويل " فلزات" اما الى سبائك مجمدة من الحديد الزهر بغرض تسويقها أو الى حديد زهر بغرض تموين معمل صناعة الفولاذ . وقد بدأ قسم الحديد الزهر فى جوان 1969 ، وهو منذ ذلك التاريخ بتحويل 9000,000 طن من فلزات الحديد المستخرج من منجم الونزة الى 450,000 طن من الحديد الزهر .

2- قسم الدرفلة على الساخن: أنشئ هذا القسم ليقوم بتشكيل الألواح و البكرات ويحتوى بالخصوص على مرفق للألواح بعرض 2800 مم ، و05 أقفاص للتشكيل النهائى للبكرات بعرض 1500 م وقادرة على انتاج ألواح بعرض 2500 م ، وبكرات فولاذ يتراوح ما بين 15 الى 18 م ، وبعرض أقل من 1400 م ، و هذه المنشأة ورشة تعتبر من أكبر الورش فى العالم لصناعة الأنابيب ذات اللحام الحلزونى بأقطار كبيرة يحتوى على أربعة (04) آلات متشابهة بقدر انتاجها بـ 000 . 100 طن من أنابيب المياه ، و من غاز عادية أو مبطنة وقطرها يتراوح من 16 الى 48 بوصة .

3- قسم صناعة الفولاذ بالأوكسجين: ويحتوى هذا القسم على محولين بسعة 55 م^3 ، أى 50 الى 70 طن وثلاثة (03) آلات عمودية للصلب المستمر قادرة على انتاج بلاطات والتى يتراوح سمكها ما بين 150 الى 200 مم وبعرض يتراوح ما بين 600 الى 1550 مم ، وبطول يصل الى 75 م .

ان دور قسم صناعة الفولاذ بالاوكسجين هو تحويل الحديد الزهر الذى هو خليط من كميات غير محدودة من الكربون والمنغنيز والكبريت الى فولاذ ، وذلك يعنى تحويله الى خليط يحتوى على كميات محددة بدقة من الحديد والكربون والمنغنيز. ويستعمل قسم صناعة الفولاذ بالاوكسجين تكنية الحديد الزهر بواسطة الاوكسجين الصافى ، وهو لا ينتج السبائك الفولاذية العادية بل يقوم بتحويل مجموع انتاجه الى بلاطات بواسطة آلات الصلب المستمر ويتم تحويل 450.000 طن من الحديد الزهر الى 410,000 طن من بلاطات الفولاذ .

.../...

4ـ فـــروعــه الادارـيــــة: يحتوى هذا المركب على المديـر يـــة العامـــة ويرأســـها المدير العام للشركة وله مساعدون اداريون ، كما يحتوى على عشـــر (10) نيابـات مديريـــة أو مديريـــات فرعيــة (10 Sous Directions) مختلفـة منها 04 خاصة بالانتاج ، وهذه الاخيرة تحتوى على عدة أقسام وكل قســـم يحتوى على ثلاثة (03) فـــروع مـــن :

- فـــرع الانتاج ———— Service eXploitation
- فـرع الصيانة ———— Service Entretien
- فرع مراقبة النوعية ———— Service Controle Generalite

5ـ عدد عمالـــه: يبلغ عدد عمال المركب ، حسب الاحصائيات المتحصل عليها من قسم الوثائق بالمركب لسنة 1984 ـ 18 ألف عامل موزعين على الاقســـام الادارية والانتاجية ، ونظـرا لعدد العمال المرتفع فأننا لم نتمكن من دراستـــه كـــله لان مثل هذه الـــدراســـة تتطلب .

1ـ مـــدة زمنيـــة طويلـــة .
2ـ عدد كبـــير من الباحثين المتخصصين .
3ـ توفر الامكانيات المادية والبشريـــة .

لذا اقترصنا دراسة قسم واحد منها ، وهو قسم صناعة الفولاذ بالاوكسجين A.C.O.2 لانه يمثـــل نموذج حي لاحتوائه على عدد كبير من العمال الريفيـــين وتطبيقـــه لتكنولوجيا حديثـــة جدا ، ويصل عدد عماله الاجمالى الى 1200 عامل .

ثانيـــــا : العينـــــــة .

ان مفهوم العينة فى العلوم الاجتماعية يعتبر نقطة منهجيـــة هامة ، باعتبار أن أحسن اختيارها يتوقف عليه كل قياس وكل نتيجة ينتهى إليها الباحث الاجتماعـــى حيث يتمثل حسن اختيار العينة فى مدى تمثيلها لمجتمع البحث الأساســـى .
على هذه الصورة انطلقنا من القاعدة التى تقول أن ما ينطبق على العينة ينطبق على المجموع المأخوذ منـــه العينة ما دامت تمثل مجتمع البحث الأصلـــى تمثيلا صحيحا . فقـــد ارتئينا فى أخذ العينة أن تكون ممثلة بنسبة 10% من مجمـــوع العمـــال الريفيين بوحدة تحويل الفولاذ عن طريق الاوكسجين بشرط أن يكونوا من أصل ريفى ، باعتبـــار أن دراستنا لا تهتمـــم الا بالعمال من أصل ريفى ، لكن عند النزول الى الميـــدان تعرضنا لمشاكل منهجية عويصة تمثلت كالتالـــــى .
ـ عدم وجود احصائيات علمية بالوحدة تبين وتحدد مجموع العمال الريفيين العاملـــين بالوحدة ، فقـــط أشارت لنا مصلحة العمال بالوحدة بأن 80% من مجموع عمالها من أصل ريفـــى لكن دون الاعتماد على أى احصائية علميـــة .

..../....

- قصر المدة الزمنية لاجراء البحث الميداني ، بالاضافة الى وجوب انهاء الدراسة في فترة زمنية محددة ، وتواجد باحثين آخرين في نفس المدة ، اضطررنا أن نطالب من مصلحة العمال امدادنا ب 120 عامل ريفي على أن أساس المقاييس التالية :

- <u>تاريخ ومكان الازدياد</u> : اعتبرنا كل عامل مولود بمنطقة حضرية (المدينة) زاد عمره عن 10 سنوات بها حضريا وبالتالي لا يدخل ضمن فئة العمال المختارة بينما من زاد عمره عن نفس السنوات بمنطقة ريفية (القرية) اعتبرناه ريفيا وبالتالي يدخل ضمن فئة العمال المختارة ، وتحديدنا لفترة العشرة سنوات الاولى من عمر العامل كان بسبب تأثيرها في حياة وسلوك وأفكار العامل وباعتبار مرحلة التنشئة الاجتماعية للأفراد .

- <u>المهنة السابقة</u> : كل عامل مارس من قبل التحاقه بالمنشأة مهنة العمل الزراعي أ . ن كمزارع أو فلاح لفترة معينة اعتبارناه ريفيا .

- <u>مقر السكن</u> : كل عامل يسكن المناطق الريفية سواء ببلدته الأصلية أو بجوار ضواحي مدينة عنابة ، ويسكن مسكنا شبه حضري أو قصديري اعتبرناه ريفيا باعتبار ازمة السكن بالمدينة ، فان معظم الريفيين المتنقلين الى العمل بالصناعة غالبا ما يسكنون بيوت من ذلك النوع. وبعد اعداد قوائم بأسماء 120 عاملا كما طلبنا ذلك من مصلحة العمال على أساس المقاييس السابقة وتسليمها الينا وعند الاتصال بهؤلاء العمال واجهنا مشكل آخر لا يقل صعوبة عن المشاكل السابقة تمثل في غياب عدد منهم لعدة أسباب منها :

- خروج بعضهم للعطلة الصيفية ، وحصول البعض الآخر على تكوين خارج المنشأة بمراكز تابعة لها ، واصابة آخرين بأمراض وحوادث العمل . على هذه الصورة ونظرا لكل الصعوبات والمشاكل السابقة اكتفينا بعدد 100 عامل فقط ربحا للوقت وامكانية انهاء البحث والدراسة في الوقت المحدد . ونحن نعلم بأن فئة 100 عامل التي اكتفينا بها غير ممثلة تمثيلا قويا سواء بالنسبة لـ 120 عاملا ريفيا الذين تم اعداد القوائم بأسمائهم أو مجموع العمال الريفيين ، والذين لم نتمكن من معرفة عددهم بالضبط او بالنسبة لمجموع عمال وحدة تذويب الفلاذ بالاوكسجين ككل .

أما توزيع فئة العمال هذه حسب فروع وأقسام الوحدة ، فكانت كالتالي :

1ـ قسم تحويل الحديد الزاهر الى صلب وأخذ منه 14 عاملا ريفيا. Secteur Affinage

2ـ قسم مقاومة الحرارة وأخذنا منه 51 عاملا ريفيا . Secteur Refracteur EXP

3ـ قسم الصبة المستمرة غير المستقيمة وأخذنا منه 20 عاملا ريفيا. Secteur CC Radicale

4ـ قسم الصبة المستمرة وأخذنا منه 15 عاملا ريفيا . Secteur CCV Vericale.

ومن الجديد بالذكر أن فئة عمال دراستنا هذه تتكون من عمال الانتاج المباشر بنسبة 82٪ أغلبهم يقومون بأعمال ثقيلة وخطيرة بالاضافة الى المستوى التعليمي الضعيف بالنسبة للبعض والمنعدم للبعض الآخر و12٪ عمال تقنيون ذووا مستوى تعليمي يسمح لهم بممارسته أعمال خفيفة مثل الصيانة والكهرباء والميكانيك ولا تضم فئة عمال دراستنا اطارات أو رؤساء الفرق والاعوان أو المسؤولين الاداريين .

<u>ثالثا ـ كيفية التحضير للاستقصاء واجراء الاستجواب.</u>

من المراحل الاساسية التي يمر بها الباحث الاجتماعي عملية اجراء الاستقصاء ، خاصة لجمع البيانات الميدانية ، لذلك فقد عرف بعض علماء المنهجية الاستقصاء بأنه (محاولة منظمة للحصول على معلومات من جمهور معين ، أو عينة معينة منه ، وذلك عن طريق استخدام استمارات البحث ، أو المقابلات ، وان الوظيفة الاساسية للمسح هي توفير معلومات حول موقف أو مجتمع معين) . (1)
على هذه الصورة نزلنا الى الميدان لاجراء الدراسة ابتداء من 5 جويلية 1985 الى 05 أوت 1985 ، واتصلنا مباشرة مع مسؤولي العلاقات التنظيمية المكلفة باستقبال الطلبة والباحثين بمديرية العمل والتشغيل لتسهيل الشروع في مهمتنا الدراسية وبعد ذلك أجرينا مقابلات مع مسؤولي العلاقات الخارجية التابع للمنشأة الوطنية للحديد والصلب (مركب الحجار) بمدينة عنابة وقسم الوثائق التاريخية والاحصائية .

1ـ محمد الجوهري وآخرون : دراسة علم الاجتماع، القاهرة . دار المعارف. بمصر. الطبعة الثانية . 1975 . ص67.

حيث تعرفنا على تاريخ المنشأة جغرافيا وبشريا ،وأهم التطورات التي شهدتها سواء التطور التكنولوجية أو التطور الانتاجي ،أو التشغيل ،وكيفية توزيع العمال ،وتوظيفهم وتشغيلهم حسب الاقسام الموجودة بها ،وخاصة قسم الصناعة الفولاذ بالأوكسجين (AC O 1) وعن كيفية سير الاعمال به وعدد فروعه والمجهودات التي تقوم بها المنشأة لمساعدة العمال الريفيين خاصة لندمجهم مع الحياة الصناعية داخل وخارج المنشأة ،وقدموا لنا معلومات وافية عن كيفية التحاق هؤلاء العمال الريفيين الى المنشأة في بداية الأمر ،وعن حالاتهم الاجتماعية والصحية والمهنية ،ثم بعد ذلك اتصلنا بالفروع الانتاجية للتعرف على عمالها ،حيث شرحنا لهم مغزى وهدف الدراسة التي ستقوم بها ،وأثناء الايام الأولى من ترددنا على هذه الفروع الانتاجية ،قمنا باختيار مبدئي للاستجواب لاعداة صياغة الأسئلة حسب مستوى المبحوثين وقد اتخذنا منهم 20 فردا . بما يمثل 5 بالمائة (5 ٪) من فئة العمال كمحك للاستجواب بمعرفة مدى اعطائه للبيانات المطلوبة وكشف العيوب الموجودة به لتجنبها وحذفها ،وكذلك لابراز مدى تجاوب مفردات المجتمع المدروس للبحث ،فتبين بعد ذلك أنه لا بد من اعادة صياغة الاستجواب ،حيث وجدنا أن هناك بعض الاسئلة ليست لها أي وظيفة ،والبعض الآخر له وظيفة دون أن يجرى عملية أي تعديل وكذلك أضفنا بعض الاسئلة التي لم تكن موجودة من قبل في الاستمارة وعلى ضوء هذا الاختيار الميداني ،وضعنا 45 سؤال ،وتجدون في باب الوثائق نسخة عن الاستجواب الذي وضعناه.

.../...

على هذه الصورة استغرقت مدة ملئ الاستجوابات 18 يوما متتالية ، حيث تقابلنا مع كل فرد من أفراد فئة البحث على حدى وطرحنا عليه الاسئلة باللهجة الجزائرية التى مكنته من فهم الاسئلة أكثر كما لجأنا فى بعض الاحيان الى ترجمة الاسئلة الى العامية أو الى اللغة الاجنبية (الفرنسية) عند الضرورة خاصة فيما يتعلق بالمصطلحات الصعبة والأدوار السياسية للحزب والنقابة والادارة بالمنشأة ، وبناءا على ذلك نسجل الاجابات.

رابعا - الصعوبات:

ان أى باحث اجتماعى تواجهه صعوبات كثيرة عند قيامه بدراسة ميدانية ، ومن أهم الصعوبات الرئيسية التى واجهتنا أثناء الدراسة مايلى :

1- صعوبة الاتصال بالعمال بوحدة صناعة الفولاذ بالاكسوجين نتيجة للحرارة المرتفعة ، والأعمال المتواصلة .

2 - خروج الكثير من العمال للعطل السنوية أو لتربصات تكوينية أو لإصابة بعضهم بحوادث العمل ، مما زاد .. فى صعوبة ضبط توائم العمال لفئة عمالنا المواد الدراستها .

3- صعوبة تحديد الأصل الريفى للعمال مما أجبر مصلحة العمال علـى دراسة ملف كل عامل على حدى مما أدى الى استغراق وقت وجهدا كبيرين .

...\/...

خامســـا ـ القـواعـد التـي اتبعناهـا في تفريغ وتحليل أسئلـة الاستجواب .

لقـد قمنـا بتفريـغ البيانـات على أسـاس أبـواب الاستجـواب حيـث بـدأنـا بالبيانـات الشخصيـة التـي جعلناهـا متغيـرات مستقلـة يظهـر تـأثيرهـا في أغلـب أجوبـة المبحوثيـن لتكوين دراستنـا تحليليـة سوسيـولوجيـة وليـس مجـرد وصفيـة مونوغرافيـة ، البيانـات التـي جمعناهـا نقـوم بتفريغهـا في جـداول بسيطـة ومركبـة ومعطيـاتهـا (فئـات تكـرارات ، نسبـة مئويـة) كمـا لجأنـا الى استخدام وتحليـل وعـرض النتـائـج ، فبالنسبـة للأسئلـة المفتوحـة جمعنـا كل الاجابـات المتشابهة في محـاور لتسهيـل عمليـة التفريـغ والتحليـل ، وذكـرنـا بعض الاجابـات الطريفـة كمـا أوردهـا أصحـابها لانهـا تبـدو معبـرة . كمـا استخدمنـا مختلـف المعالجـات الاحصائيـة بالتـأكـد من وجـود العلاقـات بيـن المتغيـرات ، وخاصـة اختبـار (كـا ^{2}) ومعامـل الاقتـران والتـوافـق .

الفصل السابع

تفريغ و تحليل البيانات العامة المتعلقة بالصفات العامة للمبحوثين

نحاول هنا التعرف الصفات العامة لدى أفراد فئة البحث من خلال تفريغنا للبيانات الشخصية لدى العمال .

1 ـ السن

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجاباتهم موزعة كالتالي :

فئات العمر	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 الى 25	03	٪ 03
من 26 الى 30	29	٪ 29
من 31 الى 35	16	٪ 16
من 36 الى 40	12	٪ 12
41 فأكثر	40	٪ 40
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (06) يبين فئات السن لدى أفراد فئة البحث ، يتبين من هذا الجدول مايلي :

3ـ عمـال (أى 3٪ من مجموع أفراد فئة البحث تتراوح أعمارهـم بين 20 و 25 سنـة.

ـ 29 عامـلا (أى نسبة 29 ٪ من مجموع أفـراد فئة البحث) تتراوح أعمارهـم بـين 26 و 30 سنـة.

ـ 16 عـاملا (أى نسبـة 16 ٪ من مجموع أفـراد الفئـة البحث) تتراوح أعمارهـم بـين 36 و 40 سنـة.

ـ 40 عامـلا (أى نسبـة 40 ٪ من مجموع فئة البحث) تتـرواح أعمارهـم بـين 41 سنـة فأكـثر ،وهم الاغلبيـة السا حقـة.

اذن نلاحـظ هنـا :

ان فئة عمـال بحثـنا تتكـون من عمـال كبـار السـن بنسبـة 40 ٪ حيـث تتـرواح أعمـارهم بـين (41 سنة فأكـثر) ويرجـع السبـب فى هـذا أن القـسم الذى أجريـنا فيـه الدراسـة (ACO 1) يعتمد على خـبرة وتجربـة العمـال ،وخاصـة المسنـين لتعود هـم علـى الأعمـال الصعبـة ،والشا قـة وضعـف مستواهـم التعليمى ،كمـا هـو مبـين فى الجـدول رقـم (11) الذى لا يسمح لهم بممارسـة أعمـال فنيـة. بينمـا نلاحـظ أن هنـاك فئتين قليلتين من عنصـر الشبـاب بنسبـة 3 ٪ مـن 20 الى 25 سنـة ،ونسبـة 29 ٪ من 26 الى 30 سنـة ،واللـتان غالبـا ما يمارسان أعمـال بسيطـة وفنيـة نتيجـة مستـواهم التعلـيم الجيـد فهما أكـثر استـعدادا للاندمـاج مع المنشـأة الصناعية مـن كبـار السـن.

.../....

2ـ الحالــــــة المدنيــــــة : مــــتزوج ـ أعــــزب ـ مطلق ـ أرمل)
أجاب عن هــذا السـؤال جميـع أفـراد فئة العمال وكانـــــــت
أجوبتــهم موزعـــة كالتالـــــــــي :

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة المئوية
مــــتزوج	85	٪85
أعـــــزب	15	٪15
مـــطـلـــق	0	/
أرمـــــــل	0	/
المجـــمـــوع	100	٪100

ـ الجدول رقـم (7) يبـــين الحالة المدنية لافراد فئة بحثنــــــا
يتـبين من هــذا الجـــدول مايلـــــي :

ـ 85 عامــلا (أي نسبة 85٪ من مجموع افراد فئـــة البحث كانوا
متزوجـــون وهم يمثـلون الأغلبيــــــــــــة .

ـ 15 عامـلا (أي نسبة 15٪) من مجموع أفراد فئة البحث كانوا غزابا .

.../...

اذن نلاحـــظ هنـــا :

أن أغلبيــة المبحوثــين كانوا من المتزوجـين ومما لا شك فيـه أن الحالــة المدنيـــة تنعكس علـــى الحالـــة النفسية الاجتماعية للعمال ، وهذه بدورها تنعكس على درجـة اندماجهم فى المنشأة ، وخاصة استعدادهـم لتقبـــل أوضـاع ومشا كل منشأتــهم فى السكن والنقل والصحـة .

ولـهذه الأسباب سنحاول ربط هذا المتغير ببعض الأسئلة للأخرى حيث أن الحالة المدنية - كما ذكرنا سابقا - آثار تنعكس علـى النواحى النفسيـة والاجتماعية والمهنية أثناء تأديـة العامل لعملـه ، كما أن هذا المتغـــير يساعـدنا فى الوصـول الى عـدة نتائج تمكننـا بـدورها فى اكتشاف عدة نتائج أخـرى تأتـى مكملـة لمتغـيرات أخرى خاصـة منها تلك التى تتعلـق بوجود العامـل مع عائلـته وأثـر ذلـك على مـدى اندماجه واستقراره فـــى المنشأة .

- المهنــة الحاليـــة أجـاب عنـن هذا كـل أفراد فئة البحث وكـانت أجوبتهم موزعـــة كالتالـــى :

المهنة الحالية	التكـرارات	النسبـة المئويـــة
عامـل بسيـــط	50	٪ 50
عامل مهنى من الدرجة الاولى	31	٪ 31
عامـل متخـصص	19	٪ 19
المجمـــوع	100	٪ 100

- جدول رقم 8 : يوضح المهنة الحالية لافراد فئة البحث ويتضـــح من هـــذا الجـــدول مايلـــى :

- 50 عاملا (أى نسبة 50 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يمارسون أعمالا بسيطة وغير معقدة فلا تتطلب مستوى تقنى عالى .

- 31 عاملا أى نسبة (31 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يمارسون أعمالا مهنية أصعب نوعا ما وتتطلب الى مستوى معين من المعرفة والخبرة .

- 19 عاملا (أى نسبة 19 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يمارسون أعمالا متخصصة تتطلب معرفة علمية لممارسة العمل .

4- الطبقية الاجتماعية : عمالية - فلاحية - برجوازية صغرى) أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالى :

الطبقة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
فلاحية	78	٪78
عمالية	22	٪22
برجوازية صغرى	/	/
المجموع	100	٪100

- الجدول رقم (9) يبين الفئة الاجتماعية لأفراد فئة البحث يتبين من هذا الجدول ما يلى :

.../...

78 ـ عاملا (أى نسبة 78٪) من مجموع أفراد عينة البحث ينتمون الى فئة فلاحية .

22 ـ عاملا (أى نسبة 22٪) من مجموع أفراد عينة البحث ينتمون الى فئة عمالية .

اذن نلاحظ هنا :

أن أغلبية أفراد عينة البحث ينتمون الى فئة فلاحية ومن هنا نستنتج أن الهجرة الى مركب الحجار بصفة عامة مرتفعة وخاصة بقسلم جتاع الفولاذ " بالاكسوجين " حيث تصل الى أكثر من 80٪ على هذه الصورة فمهمنا المهم أن نعرف هل هذه النسبة المرتفعة من العمال الريفيين معدة اعدادا كافية لممارسة العمل الصناعى ، وكيف أن المنشأة توفر لها الوسائل والامكانيات الضرورية لادماجها فيها ، بالاضافة أن القسم الذى أجرينا فيه ، بحثنا ، لا يتطلب يد عاملة أكثر على ذات مستوى تعليمى عالى

5 ـ المستوى التعليمى : أمى ـ تعليم ابتدائى ـ تعليم متوسط ، تعليم ثانوى ـ

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالى :

المستوى التعليمى	التكرارات	المجموع
أمى	50	٪50
ابتدائى	24	٪24
متوسط	14	٪14
ثانوى	12	٪12
المجموع	100	٪100

ـ جدول رقم (10) يبين المستوى التعليمى لأفراد فئة البحث ويتضح من هذا الجدول مايلى :

.../...

- 50 عاملا (أى نسبة 50 %) من مجموع أفراد فئة البحث أميين وليس لديهم أى مستوى تعليمى معين وهم يمثلون الاغلبية الساحقة.

- 24 عاملا (أى نسبة 24%) من مجموع أفراد فئة البحث لديهم مستوى تعليمى ابتدائى.

- 14 عاملا (أى نسبة 14 %) من مجموع أفراد فئة البحث لديهم مستوى تعليمى متوسط.

- 12 عاملا (أى نسبة 12 %) من مجموع أفراد فئة البحث لديهم مستوى تعليمى ثانوى وهم يمثلون نسبة ضئيلة.

ولأهمية المستوى التعليمى فى دراستنا ، وخاصة فى تحديد مدى اندماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية ، فلابد أن نربطه مع بعض البيانات الشخصية مثل السن ونوع التعليم حتى نتمكن من معرفة أى أفراد فئة البحث هم من فئة الشباب أم من فئة المتعلمين بالعربية أم بالفرنسية لان هذه المعلومات ستفيدنا فى تحليل معطيات الاسئلة الاتية فى الفصول القادمة وسنرجع اليها كلما تطلب الأمر ذلك.

أولا - جدول رقم 11 يبين لنا المستوى التعليمى تبعا لاعمار أفراد البحث:

المستوى التعليمى / السن	أمى	ابتدائى	متوسط	ثانوى	المجموع
20 - 25	1	1	1	/	03
26 - 30	07	07	07	08	29
31 - 35	04	04	04	04	16
36 - 40	08	02	02	/	12
41 فأكثر	30	10	/	/	40
المجموع	50	24	14	12	100

.../...

ويتضح من هذا الجدول مايلي :

ان أفراد فئة البحث الأميين وهم نسبة (50 ٪) ذوي أعمار تتركز من (41 ٪ فأكثر) . وهذا ما يفسر لنا لأن نصف أفراد فئة بحثنا هم من المسنين ، وخاصة وأن العمل بمركب الحجار واحدة تذويب الحديد ى طريق الفولاذ يتطلب نوع من النشاط والصحة الجيدة نظرا لصعوبته وخطره ، وعلى هذه الصورة فأن السن الكبير يأثر تأثيرا كبيرا على مردودية العامل في الانتاج يعرقل عملية تعيقه واندماجه مع العمل الصناعي بينما افراد عينة البحث من ذوي مستوى تعليمي ثانوي وهم بنسبة (12 ٪) تتركز أعمارهم بين (26- 30 سنة) وهذا ما يفسر لنا بأن فئة أفراد عينة البحث .. ذوي التعليم الثانوي هم من فئة الشباب ويمثلون الأغلبية .

ومن خلال المقابلات التي أجريناها مع أفراد البحث استنتجنا انا لاميين منهم وهم الأكبر سنا لم تتح لهم فرص تعليم بالريف لقلة المرافق التعليمية بالاضافة الى الظروف الاجتماعية والتاريخية التي مر بها الريف الجزائري اثناء الاستعمار لم يمكنهم من متابعة التعليم ، وضاع شبابهم في البحث عن أكلة العيش ومكافحة الفقر والجوع .

أما فئة الشباب فقد وجدت في ظروف تمكنها من الحصول على التعليم نظرا لمجانية التعليم ، وانتشار مراكز التكوين والثقافة سواء بالريف أو بالمدينة ، ومما لا شك فيه أن المستوى التعليم يلعب دورا كبيرا في عملية دمج العمال بمنشأتهم الصناعية ، ويجعلهم أكثر تقبل لاهدافها وبرامجها ويمكنهم من العمل على تحقيقها وفهم وادراك قوانينها وخططها ما يمكن استخلاصه من الجدول رقم (10) والجدول رقم (11) مايلي :

- ان نسبة كبيرة من مجموع أفراد فئة البحث (50 ٪) هم من الأميين ومن ذوي سنا كبيرة تتراوح بين 40 سنة فأكثر وهذا يؤثر تأثيرا أكبر على مردوديتهم واندماجهم (وهم بنسبة (60 ٪) .

..../.....-

ـ مستوى أفراد فئة البحث لا يتعدى المستوى الابتدائي والمتوسط .
ـ نسبة قليلة جدا (12 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ذوى مستوى مستوى تعليمي ثانوي وهم من فئة الشباب وتتراوح أعمارهم بين 26ـ 30 سنة) ويمثلون نسبة (66ر66 ٪) .

ثانيا : جدول رقم 12 يبين المستوى التعليمي تبعا لنوع التعليم :

نوع التعليم / المستوى التعليمي	عربية	٪	فرنسية	٪	المجموع
أمي	/	/	/	/	50
ابتدائي	16	76ر9	08	27,58	24
متوسط	04	19ر04	10	34,48	14
ثانوي	01	4ر76	11	37,93	12
المجموع	21	٪	29	٪	100

ويتضح من الجدول مايلي :

ان المتعلمين باللغة العربية يمثلون نسبة (21 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ذوى المستوى التعليمية (الابتدائي ـ المتوسط ، الثانوي) وهي نسبة مرتفعة اذا ما أضفنا اليها نسبة الاميين (50 ٪) حيث يصبح 71 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث وذلك لان المسؤولين بالمؤسسة الصناعية يعتبرون أن كل من لديه مستوى تعليمي بالعربية يعتبر في مصاف الأميين ، لان كل ما يجري داخل المصنع يتم باللغة الفرنسية ، وخاصة في ورشات الانتاج المباشر .

..../....

وهذا ما صرح لنا به أحد العمال المتعلمين باللغة العربية حيث يعتبر نفسه داخل المصنع مثل الأميين بقوله (ان العربية هنا ليست لها أي قيمة ولا يتكلم بها أي مسؤول) مما يمكن استخلاصه من الجدول السابق مايلي :

- ان المتعلمين باللغة العربية أغلبهم لا يتجاوز المستوى الابتدائي .

- معظم المتعلمين الفرنسية لهم المستوى الابتدائي والمتوسط والثانوي والمستوى الابتدائي معناه أن العامل يعرف القراءة والكتابة فقط لان معظمهم انقطع عن التعليم لا يحسنون اللغة العربية بل بالعكس وهذا حسب ما صرح لنا به العمال أنفسهم وحسب قول قول أحدهم (أنا أحسن العربية ،ولكن مفروض علي أن أتكلم الفرنسية لأتفهم قوانين المصنع) وهذا ما بين لنا أن استخدامهم للغة الفرنسية ما هو الا وسيلة من أجل التلاؤم والتكيف مع ما يفرضه التنظيم داخل المصنع .

6- (نوع المهنة)

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وقد وزعنا اجاباتهم على المحاور الاتية ، مع الملاحظة أن كل أفراد الفئة عمالا مباشرين للعملية الانتاجية .

- المحور الاول : أجاب 66 عاملا (أي نسبة 66٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم : عمال بسطاء يقوم بمهن بسيطة لا تتطلب مستوى تقني عالي ،بل حركات روتينية يستوجبونها بسرعة نتيجة الانتباه والتعود الا أن هذه المهنة صعبة جدا من حيث الظروف المحيطة بها كالحرارة و الضوضاء والشغل والخطر الدائم كالتلحيم وقطع الحديد والأشرطة الحديدية .

.../...

- المحور الثاني : أجاب 24 عاملا (أى نسبة 24 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم عمالا مسيرين للالات وخاصة قاطعات الحديد والتى تتطلب نوع من المهارة والمعرفة بهذه المهنة وتحتاج الى مستوى معين لا يتعدى المستوى - التعليم المتوسط [illegible] سواء داخل المنشأة أو خارجها .

- المحور الثالث: أجاب 10 عمالا (أى نسبة 10 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم اختصاصيين فى مهنهم نتيجة لمستواهم الثقافى الذى سمح لهم بمتابعة نوع التكوين المهنى أو التدريب ، ويمارسون مهنة الصيانة والكهرباء والميكانيك .

اذن نلاحظ :

ان معظم أفراد فئة البحث يمارسون أعمال بسيطة خاصة قطع الحديد أو تلحيمه ، الذى يعتبر العملية الانتاجية الهامة بوحدة صناعة الفولاذ بالاكسوجين .

7- "الأقدمية"

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ولتسهيل عملية التحليل قمنا بتبويب أجوبة هذا السؤال كالتالى :

.../...

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
1 - 4	13	%13
5 - 9	40	%40
10 - 14	41	%41
15 - 19	6	%6
20 - 24 24 فأكثر	/	/
المجموع	100	%100

- الجدول رقم 13 يبين الاقدمية لدى أفراد فئة البحث.

يتبين من هذا الجدول مايلي :

- 13 عاملا (أي نسبة 13 %) من مجموع أفراد فئة البحث تتراوح مدة عملهم بالمنشأة بين 1 و 4 سنوات.

- 40 عاملا (أي نسبة 40 %) من مجموع أفراد فئة البحث تتراوح مدة عملهم بالمنشأة بين 5 و 9 سنوات.

.../...

- 41 عاملا (أى نسبة 41 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث تتراوح مدة عملهم بالمنشأة بين 10 و14 سنة .

- 6 عمال (أى نسبة 6 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث تتراوح مدة عملهم بالمنشأة بين 16 و19 سنة .

اذن نلاحظ هنا :

ان أغلبية أفراد فئة البحث تتراوح مدة عملهم بالمنشأة بين 9 سنوات و14 سنة ، وهذا يعني أن مدة العمل الطويلة الطويلة بالمنشأة من شأنها تكسب العامل شعورا بالآمان والاستقرار من الناحية النفسية والمادية بالاندماج مع الافراد الذين يعملون معه ، بالاضافة الى أن هذه المدة لها دلالة قاطعة من التأثير على العمال الريفيين باكسابهم الخبرات والتعود على العمل الصناعي واتقانه وتجنبهم حوادث العمل .

8- المهنة السابقة : عاطل - فلاح - عامل - ريفي

حرفي .)

اجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

..../...-

المهنة السابقة	التكرارات	النسبة المئوية
عاطل	04	٪04
فلاح	56	٪56
عامل ريفي	18	٪18
حرفي	22	٪22
المجموع	100	٪100

- جدول رقم 14 يبين المهنة السابقة لأفراد فئة البحث يتبين من هذا الجدول مايلي :

- 04 عمال (أي نسبة 36ر77 ٪) من مجموع أفراد فيئة البحث كانوا عاطلين عن العمل قبل التحاقهم بالمنشأة.

- 56 عاملا (أي نسبة 56 ٪) من مجموع أفراد فيئة البحث كانوا يعملون في الارض كفلاحين وهم الأغلبية ويعتبرون الأكبر صعوبة في الاندماج .

- 18 عاملا (أي نسبة 18 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث كانوا يعملون كعمال ريفيين وهم يسهل اندماجهم مع العمل الصناعي أكثر من الفلاحين لتعودهم على العمل بالساعات وبانتظام.

.../...

2.2ـ عامـلا (أي نسبة 22٪) من مجمـوع أفـراد فيئـة البحـث كانوا يعـملون كحرفيـين وهم الأكـبر سهولـة واستـعداد للاندمـاج لممارستهم من قبـل العمـل التريب الصناعـي و على العمـل المنتـظم والمخـطط .

ـالأصـل الجـغرافي لأفـراد فئـة البحـث.

الولايـة	التكـرارات	النسبة المئوية
عنابـة	30	٪30
سكيكـدة	12	٪12
قالـمـة	19	٪19
قسنطينـة	15	٪15
سوق أهـراس	11	٪11
سطيـف	13	٪13

ـ جـدول رقـم 15 يبـين البيئة الجغرافية لأفـراد فئة البحـث

نريد أن نوضح من خلال البيئة الجغرافية لأفـراد الفئة عن مـدى التجانـس الموجود بينهما من حيث الأصـل الجـغرافي بالاعتمـاد على التقيـيم الاداري للولايات الحالـي ،وقد قمنا هـذه الولايات الى محليـة (عنابـة وقالـمة وسوق أهـراس) ومتوسطة في حـدود 150 كلم (قسنطينـة ، سكيـكدة) حدود 300 كلم مثل (سطايف)

فنلاحظ اذا من خلال الجدول أن ولاية قالمة هي أكثر الولايات المجاورة تصديرا للقوى العاملة الى المركب بنسبة (19 %) ، وان ولاية سطيف أكثر الولايات البعيدة والمصدرة لقواها العاملة بنسبة 13 %.

ونستطيع القول بصفة عامة أن الولايات غير المحلية تساهم بدرجة كبيرة في تلبية حاجيات المصنع من الأيدي العاملة بنسبة 40 %.

ومن خلال البيانات يمكن أن نلاحظ بأن المركب ينطوي على تجانس نسبي بين عماله خاصة عمال منطقة عنابة وقالمة وسوق أهراس ، وتقارب نسب التجانس من ولاية الو... أخرى ، كما رأينا ، بالاضافة الى الولايات الاخرى ، وأن هذا الجانب من التجانس يمكن أن ينعكس ايجابيا على مستوى اندماج العمال بالمنشأة.

مع ملاحظة أن أغلب العمال الوافدين من المدن المجاورة انتقلوا للعمل بالمركب في بداية انجازه عند الانطلاقة الاولى لعمليات التنمية المرتكزة أساسا على التصنيع ،

10 - مكان الاقامة الحالي :

.../...

تبين لنا من خلال البيانات الكمية ،بأن أفراد فئة البحث يقيمون في الأماكن التالية :

مكان الاقامة الحالي	التكرارات	النسبة المئوية
ضواحي مدينة عنابة	30	30 %
الاحياء الشعبية لمدينة عنابة	31	31 %
القرى وشبه القرى المجاورة لمدينة عنابة	19	19 %
خارج مدينة عنابة	20	20 %
المجموع	100	100 %

- جدول رقم (16) يبين المكان الحالي لاقامة أفراد فئة البحث.

يتضح من الجدول أعلاه مايلي :

[illegible]

.../...

- المحور الاول : 30 عاملا أي نسبة (30 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ،أجابوا بأنهم يسكنون نواحي مدينة عنابة والتي أغلبها عبارة عن بيوت عامة .

- المحور الثاني : 31 عاملا (أي نسبة 31 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يسكنون في الاحياء الشعبية لمدينة عنابة ،والتي تتشابه معالم مساكنها ،مع المساكن الموجودة بنواحي مدينة عنابة .

- المحور الثالث: 19 عاملا (أي نسبة 19 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث يسكنون القرى وشبه القرى المجاورة لمدينة عنابة ونقصد بها الاحياء الآهلة بالسكان مثل (داغوصة سيدي - البوني - سيدي سالم - بن مهيدي - بن عمار - حتى المطار)

المحور الرابع: 20 عاملا و أي نسبة 20 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يقيمون خارج مدينة عنابة في بيوت عائلية يملكونها .

.../...

اذن نلاحظ مما سبق بأنه أغلبية أفراد فئة البحث لا يقيمون بعيدا عن المركب ،مما يسهل عملية تقليص وربح الوقت ،وتحقيق التوازن النفسي نتيجة الاستقرار قرب المركب.

بينما نلاحظ بأن هناك نسبة ضعيفة تقدر ب 20٪ من مجموع أفراد فئة البحث يقيمون خارج مدينة عنابة.

بينما نلاحظ بأن هناك مجموعة من العمال يقيمون خارج مدينة عنابة نسبة تقدر ب (20٪) وهي نسبة ضعيفة جدا بالمقارنة مع المجموع الكلي لأفراد فئة البحث.

.../...

- الصيفات العامة لأفراد فئة البحث.

استنادا الى تحليل البيانات العامة ، توصلنا الى الصيفات العامة التالية حول أفراد فئة البحث:

- نسبة الامية تكثر لدى العمال الريفيين ، وخاصة الغير متعلمين ، بينما تقل عند المتعلمين منهم ، حيث بلغت نسبة الأمية لدى أفراد فئة البحث (50 ٪) .

- أغلبية أفراد فئة البحث تتراوح أعمارهم بين 35 و 40 سنة مما يوضح بأن أغلب أفراد فئة بحثنا من كبار السن ، والذين يجدون صعوبة في التكيف مع العمل الصناعي .

- أغلبية أفراد فئة البحث العاملين بقسم صناعة الفولاذ بالاوكسجين هم المتزوجين ، وهذا من شأنه أن يساهم في الاستقرار النفسي للعمال .

- أكثرية أفراد فئة البحث يمارسون أعمالا بسيطة وهذا راجع لمستواهم التعليمي البسيط اذا لم نقل شبه المنعدم ، وان أغلبهم من طبق اجتماعية فلاحية ، لم تسمح لهم بمتابعة الدراسة ولم تتح لهم فرص التكوين والتعلم ، وهذا ما يكون له تأثير في اندماجهم مع المنشأة وتقبل أهدافها وتحقيق برامجها .

- أغلبية فئة البحث هم من ذوى الخبرة والعمل حيث كانت تتراوح مدة أقدميتهم في المركب بين 9 و 19 سنة فهم على اطلاع بأعمالهم ، ينجزنها بسهولة .

..../....

- أكثرية أفراد فئة البحث يمارسون أعمالا بسيطة وهذا راجع لمستواهم التعليمي البسيط اذا لم نقل شبه المنعدم والى أصلهم من طبقة اجتماعية فلاحية لم تسمح لهم بمتابعة الدراسة ولم تتح لهم فرص التكوين والتعليم هذا ما يكون له تأثير فى اندماجهم مع المنشأة وتقبل أهدافها وتحقيق برامجها .

- أغلبية افراد فئة البحث هم من ذوى الخبرة والعمل حيث كانت تتراوح مدة أقدميتهم فى المركب بين 9 و 19 سنة فهم على اطلاع بأعمالهم ، ينجزونها بسهولة .

بالاضافة الى أن العمال القدامى يعرفون أشياء كثيرة عن المنشأة لا يعرفها غيرهم ولديهم مهارات ليست لدى العمال القادريين .

- تلبى حاجيات المصنع من اليد العاملة على ثلاثة مسافات قريبة ومتوسطة وبعيدة وقد ساهمت الولايات المحلية أكثر فى امداد المصنع بالايدى العاملة .

ان معظم هذه الصفات والاستنتاجات فى مجملها لا تتعارض مع التصورات النظرية لمنطلقات الدراسة .

.../...

- الفصل الثامن -

دراسة مستوى الاندماج لفئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية

الفصل الثامن

دراسة مستوى الاندماج لفئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية

تمهيد :

بمأن دراستنا ترتكز أساسا على دراسة الاندماج لفئة من العمال داخل منشأة صناعية جزائرية ،بشرط أن يكونوا من أصل ريفى ،فرأينا أن أهم خطوة أساسية فى هذا الفصل ،أن نقوم بدراسة مستوى هذا الاندماج داخل المنشأة ،عن طريق أسئلة الاستمارة وفرضيتنا الأولى والتى تقول بأن للمستوى التعليمى أثر كبير على اندماج العمال الريفيين داخل المنشأة ،وذلك بتبويب اجابات أفراد فئة البحث فى جداول بسيطة ،حتى تتجمع لدينا البيانات الكمية حول مستوى الاندماج والذى استعنا فى قياسه ببعض المؤشرات مثل مدى ادراك فئة أفراد البحث لنشاطات المنشأة ،سواء السياسية مثل نشاطات النقابة وخلايا الحزب كهيأت تلعب دورا رئيسيا فى تنظيم وتوجيه العمال للتحقيق أهداف المنشأة ،أو الثقافية كتنظيم الرحلات والحفلات والمحاضرات وارسال الأطفال الى المخيمات الخ ....

بالاضافة الى ذلك مدى معرفة نوع العمل الذى تقوم به فئة أفراد البحث ،ومدى رضاهم عنه ،وطبيعة علاقاتهم داخل المنشأة سواء مع بعضهم كعمال أو مع المسؤولين عليهم.

أولا :

مشاركة فئة أفراد البحث في نشاطات المنشأة ومدى ادراكهم لهذه النشاطات ، خاصة النقابة وخلية الحرب ، وارسال اطفالهم للمخيمات الصيفية ، ومدى مشاركتهم للرحلات التي تنظمها المنشأة .

ستتعرض الان لاهم الاسئلة التي تدور حول هذه النشاطات ومدى مشاركة أفراد فئة البحث فيها ، والتي اعتبرناها حسب منطلقاتنا النظرية كعناصر ومقاييس تبرر مستوى الاندماج لفئة العمال داخل المنشأة الصناعية .

سؤال رقم (1) هل أنت على علم بنشاطات المنشأة ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

على علم بنشاطات المنشأة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	39 %
لا	61	61 %
المجموع	100	100 %

جدول رقم (7-1) يبين مدى اطلاع أفراد فئة البحث على نشاطات المنشأة .

ويتضح من خلال الجدول مايلي :

- 39 عاملا أي نسبة (39 %) من بين أفراد فئة البحث هم على علم بنشاطات المنشأة ، وهي نسبة ضعيفة جدا .
- 61 عاملا أي نسبة (61 %) من بين أفراد فئة البحث هم ليسوا على علم بنشاطات المنشأة ، وهم الاغلبية الساحقة ، وهذا ما ينعكس سلبيا على تتبعهم وادراكهم لنشاطات وبرامج المنشأة في الميادين المختلفة .

1 ـ النقابـــة :

يمكـن دراسة ادراك العمـال بهذا التنظيـم مـن خلال الكشف عـن مـدى مشاركتهم فيـه، وثقتهم الموضوعيـه فيـه، ومدى ادراكهم لدوره داخـل المنشأة .

ســؤال رقم (2) هل أنت نقـابي ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئـة البحث ، وكانت أجوبتهم موزعـة كالتالي

النسبة المئويـة	التكـرارات	هل أنت نقابـي
٪ 53	53	نعـم
٪ 47	47	لا
٪ 100	100	المجموع

الجدول رقم (13) يبيـن انخراط أفراد فئـة البحث في النقابـة .

ويتضح من هذا الجدول مايلي :

ـ 53 عـاملا أي نسبـة (53 ٪) مجمـوع أفراد فئـة البحث أجابـوا بـأنهـم منخرطـون في النقابـة .

ـ 47 عـاملا أي نسبـة (47 ٪) من مجمـوع أفراد فئـة البحث أجابـوا بـأنهم غيـر نقابييـن وغير منخرطيـن في النقابـة .

وفي ســؤال رقم (3) سألنـا أفراد فئـة البحث هل تنتخبـون أم لا ؟

فأجاب عن هذا السؤال جميـع أفراد فئة البحث ، وخاصـة النقابييـن بنسبـة (53 ٪) بـأنهم ينتخبـون ، بينمـا نسبـة (47 ٪) من أفراد فئـة البحث لا ينتخبون وهذا ما يفسـر بـأن أفراد فئـة البحث الغير نقابييـن لا يمكنهم القيام بعمليةالانتخاب .

وفي سؤال رقم (4) هل رشحتك نفسك كي تصبح عضوا نقابيا ؟
فمن خلال جمع كل أجابات العمال ، وتبويبها في نتائج كمية تبين لنا بأن هناك آجماع بنسبة (95 ٪) من مجموع فئة أفراد البحث لم يرشحوا أنفسهم كي يصبحوا أعضاءا في النقابة ، وهم الاغلبية الساحقة بينما هناك نسبة ضعيفة جدا تقدر بـ: 05 ٪ من مجموع فئة أفراد البحث قاموا بترشيح أنفسهم كي يصبحوا أعضاءا في النقابة .

وفي سؤال رقم (5) سألنا أفراد فئة البحث : هل تعتبرون بأن جمعية العمال بمنشأتكم تحل مشاكلكم ؟
أجاب عن هذا جميع أفراد فئة البحث ، وكان هناك اجماع بنسبة (96 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأن جمعية العمال لا تحل لهم مشاكلهم ولا تساعدهم في أي شيء . بينما نسبة ضعيفة تقدر (4 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابت بأن جمعية العمال تساهم بقسط وافر في حل مشاكلهم .

وفي سؤال رقم (6) سألنا أفراد فئة البحث عن أسباب عدم مساعدة جمعية العمال في حل مشاكلهم ؟
كانت الاجابات متعددة ، فهناك من أرجع أسباب ذلك الا أن النقابة لا تهتم سوى بمصالحها الشخصية وتقدر نسبتهم بـ : (59 ٪) . وهناك من آعتبر بأن جمعية العمال غير قادرة على مشاكلهم بنسبة تقدر بـ : (37 ٪) ، بينما نسبة ضعيفة تقدر بـ (4 ٪) اعتبرت بأن جمعية العمال تلعب دورا في حل مشاكلهم .

وفي سؤال رقم (7) سألنا السؤال التالي : ماهو دور النقابة في رأيك ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب أجابات العمال في محاور أهمها : الدفاع عن حقوق العمال ـ المصالح الشخصية ـ لا يعلم .

فكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

النسبة المئوية	التكرارات	اراء العمال حول النقابة
٪ 25	٪ 25	الدفاع عن حقوق العمال
٪ 59	٪ 59	المصالح الشخصية
٪ 16	٪ 16	لا يعلم
٪ 100	100	المجموع

الجدول رقم (19) يبين آراء أفراد فئة البحث حول دور النقابة و يتضح من هذا الجدول مايلي :

ـ 25 عاملا أي نسبة (25٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن النقابة تلعب دورا و يتمثل في الدفاع عن حقوق العمال .

ـ 59 عاملا أي نسبة (59٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن النقابة لا تلعب أي دور ، و لا تهتم سواء بمصالحها الشخصية .

ـ 16 عاملا أي نسبة (16٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعلمون ما هو دور النقابة الذي يجب أن تقوم به داخل المنشأة .

و ما نستطيع ملاحظة من خلال نسبة (59٪) والذين يعتبرون بأن أعضاء النقابة لا يهتمون سواء بمصالحهم الشخصية أن هناك عدم ادراك حقيقي لدور النقابة داخل المنشأة ، وأن طابع الدعاية ضد أعضاء النقابة بعدم قيامهم بواجبهم قد أخذ مفعوله وهذا ما سمعناه عند تواجدنا بالوحدة ، حيث صرح لنا أحد العمال بقوله (ان كل العمال هنا ، لا نثق بأعضاء النقابة ولا بعملها .)

وقال أخر (ان كل زملائي في العمل يقولون بأن النقابة لا ت
تستطيع عمل أى شئ .)

سؤال رقم (18) أين تتوجه عندما يكون لك مشكل في العمل ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث ، وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات العمال في المحاور التالية :

يتوجه الى	التكرارات	النسبة المئوية
النقابة	22	٪ 22
الرئيس	71	٪ 71
لا يتوجه	07	٪ 07
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (40) يبين الجهة المسؤولة التى يتوجه اليها أفراد عينة البحث ،عندما يكون لهم مشكل في العمال .

ويتضح من الجدول مايلى :

ـ 22عاملا أى نسبة (22 ٪) من مجموع أفراد عينة البحث أجابوا بأنهم يتوجهون الى النقابة عند حدوث مشاكل في العمل .

ـ 71 عاملا أى نسبة (71 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يتوجهون الى رئيسهم المباشر فى العمل عندما تكون لهم مشاكل حيث يعتبرون بأن رئيسهم هو وحده القادر على حل مشاكلهم .

ـ 29 عاملا أى نسبة (29 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث لا يتوجهون لاى جهة من الجهات المعنية بحل مشاكلهم بالمنشأة ، ولو تكون لهم مشاكل فى العمل حسب ما صرح لنا به أحدهم فى هذا الصدد بقوله (انى أشكوا الى الله وحده .)

اذن نلاحظ من خلال البيانات الكمية بأن الاغلبية الساحقة من مجموع أفراد فئة البحث بنسبة (71 ٪) يتوجهون الى رئيسهم المباشر فى العمل لحل مشاكلهم ، مما يبين عدم ثقتهم فى النقابة حسب ما صرح لنا به أحد العمال بقوله (لماذا أتوجه الى النقابة وهى غير قادرة على حل مشاكلى .) وقال أخر (ان رئيسى فى العمل هو كل شيء وليس النقابة .)

من خلال جمع البيانات الكمية عن النقابة كمنظمة سياسية داخل المنشأة تلعب دورا فى تنظيم و توجيه العمال لتحقيق أهداف المنشأة نلاحظ مايلى :

ـ ان نسب المشاركة فى النقابة من طرف أفراد فئة البحث ضعيفة نوعا ما بالمقارنة مع مشاركة مجموع أفراد فئة البحث فى نشاطاتها .

ـ ان نية الترشيح لدى فئة أفراد البحث كى يصبحوا أعضاءا نقابيين تعتبر منعدمة تقريبا ، بالاضافة الى ضعف مشاركتهم فى الانتخابات النقابية .

- يعتبر أغلبية أفراد فئة البحث بأن أعضاء النقابة يهتمون سوى بمصالحهم الشخصية ، وبالتالي فقد أجمعوا على أنهم لا يعملون على حل مشاكلهم ، أو الدفاع عن حقوقهم بقيد رما يعملون على تحقيق أغراضهم الشخصية .

- ان الرئيس المباشر في العمل ، يعتبره العمال بنسبة كبيرة الوحيد القادر على حل مشاكلهم في العمل داخل المنشأة ، وهذا مايضعف نسبة ثقتهم في النقابة .

2 - خلية الحزب :

يمكن الاعتماد في قياس مدى ادراك العمال لهذا التنظيم السياسي من خلال معرفتهم بوجود خلية الحزب بمنشأتهم ، باعتبار أن خلايا وفروع الحزب قد نصبت منذ سنوات عديدة .

من أجل ذلك تم طرح السؤال التالي رقم (9) هل أنت على علم بوجود خلية الحزب بمنشأتك ؟

بعد تصنيف البيانات المتلقية الى مدركين ، وهم الذين أجابوا بنعم ، وغير مدركين وهم الذين أجابوا بلا أدري تبين لنا نسب الادراك كالتالي :

.../...

على علم بوجود خلية الحزب	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	% 39
لا	61	% 61
المجموع	100	% 100

الجدول رقم (21) يبين مدى معرفة أفراد فئة البحث بوجود خلية الحزب بمنشأتهم .

يتضح من جدول أعلاه ما يلي :

ـ 39 عاملا أي نسبة (39 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم على علم بوجود خلية الحزب بمنشأتهم، وهي نسبة ضعيفة .

ـ 61 عاملا أي نسبة (61 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعلمون بوجود خلية الحزب بمنشأتهم ، وهم الاغلبية الساحقة .

على هذه الصورة يتبين بأن ادراك أفراد فئة البحث بوجود خلية الحزب بمنشأتهم ضعيفه جدا ، مما ينعكس سلبا على تتبع نشاطاتها وبرامجها السياسية، والاجتماعية ، والاقتصادية الهادفة الى توعيتهم وتثقيفهم ، بحقوقهم وواجباتهم كعمال داخل المنشأة .

3 ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

يمكن الاعتماد في قياس مدى اطلاع و معرفة العمال لهذا التنظيم السياسي من خلال معرفتهم بوجوده داخل المنشأة و الدور الذى يقوم به، مع ملاحظة أن هذا التنظيم بدأ في نشاطه وعماله بالمركب بعد انطلاقة عملية الشرح الاولى للتسيير الاشتراكي للمؤسسات و ذلك سنة 1973 ، و يعتبر المركب من الشركات الوطنية الاولى التي بدأ فيها التطبيق الفعلي لهذا النظام .

و قد انتخب المجلس الاول بالمركب سنة 1974 ، و المجلس الثاني سنة 1978 ، و المجلس الثالث سنة 1981 وكانت مهامه خلال كل هذه سنوات العمل على تكوين العمال سياسيا ، و اقتصاديا ، و اجتماعيا على مستوى المركب .

سؤال رقم (10) هل أنت على علم بوجود نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتك ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

على علم بوجود التسيير الاشتراكي للمؤسسات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	22 ٪
لا	78	78 ٪
المجموع	100	100 ٪

الجدول رقم (22) يبين مدى علم أفراد فئة البحث بوجود نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتهم .

و يتضح من خلال الجدول مايلي :

ـ 22 عاملا أى نسبة (22 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم على علم بوجود التسيير الاشتراكي للمؤسسات بمنشأتهم و هذه نسبة ضعيفة جدا .

ـ 78 عاملا أى نسبة (78 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعلمون بوجود نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتهم وهم الاغلبية الساحقة .

يتضح لنا من خلال البيانات الكمية بأن نسبة ادراك أفراد فئة البحث لنظام التسيير الاشتراكي ضعيفة جدا مما ينعكس سلبا على فهميهم بذوره ، والاهداف التي أنشأ من أجلها و بالتالي تقل درجة مساهمتهم في اندماجهم داخل المنشأة .

سؤال رقم (11) ما هو دور نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتك ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت اجاباتهم موزعة حسب المحاور التالية :

<u>المحور الاول</u> : أجاب 78 عاملا بنسبة (78 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم يجهلون دور النظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات بمنشأتهم ، و يمثلون الاغلبية الساحقة ، مما يبين عدم ادراكهم التام للاهداف التي أنشأ من أجلها .

<u>المحور الثاني</u> : أجاب 22 عاملا بنسبة (22 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأنهم على علم ومعرفة بالدور الذى يقوم به داخل المنشأة و بعد تصنيف البيانات الكمية حسب اجاباتهم تبين لنا بأنها مركزة حول ثلاثة أدوار يقوم بها نظام التسيير الاشتراكي و تتمثل في التوعية و التكوين السياسي و الثقافي للعمال .

4 ـ المشاركة في الرحلات التي تنظمها المنشأة :

إن تنظيم الرحلات من طرف المنشأة الصناعية، يعتبر من أهم العوامل التي ترفه عن العمال، وتعوض عنهم أتعابهم، وتنسيهم مشاكلهم .

ومن خلال مقابلاتنا مع مسؤولي الخدمات الاجتماعية بالمنشأة فقد أكدوا لنا بأن مديرية التجهيزات تخصص ميزانية معتبرة للخدمات الترويحية، وخاصة منها تنظيم الرحلات المتنوعية للعمال، فهناك حافلات والسائقين يعملون من أجل تحقيق راحة العمال، ولا تقتصر هذه الرحلات على المناسبات بل تنظم باستمرار . ومن أجل معرفة مدى مشاركة فئة أفراد البحث الريفيين في هذه الرحلات تم طرح السؤال التالي (12) هل تشارك في الرحلات التي تنظمها منشأتك ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت آجاباتهم موزعة كالتالي :

هل تشارك في الرحلات التي تنظمها منشأتك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	11	% 11
لا	59	% 59
لا أعلم	30	% 30
المجموع	100	% 100

الجدول رقم (23) يبين مدى مشاركة أفراد فئة البحث في الرحلات التي تنظمها المنشأة .

يتضح من الجدول السابق مايلي :

ـ 11 عاملا أى نسبة (11٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يشاركون فى الرحلات التى تنظمها المنشأة ، وهم نسبة قليلة جدا .

ـ 59 عاملا أى نسبة (59٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يشاركون فى الرحلات التى تنظمها المنشأة ، ويمثلون الاغلبية الساحقة .

ـ 30 عاملا أى نسبة (30٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعلمون بوجود مثل هذه الرحلات بمنشأتهم .

اذن نلاحظ من خلال هذه البيانات الكمية بأن مشاركة أفراد فئة البحث فى الرحلات التى تنظمها المنشأة ضعيفة جدا ولا تمثل الا نسبة 11 ٪ من جملة أفراد فئة البحث .

ان تلك النتائج تؤكدها تصريحات العمال الكيفية حيث صرح عدد لا بأس به بأن هذه الرحلات غير موجودة تماما ولا نعلم بكيفية تنظيمها ، أما الذين يعلمون بوجودها ولا يشاركون فيهافهم بنسبة 59 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث ، صرحوا لنا بأنها ليست من نصيبهم بل يستفيد منها موظفي الادارة فقط حيث جاء فى قول أحدهم مايلى :
(اننا نسمع فقط بهذه الرحلات ، وليس لنا مكان بينهم .)
ويشير هذا العامل هنا الى موظفى الادارة حيث يرى أنهم هم وحدهم المستفيدين من هذه الرحلات .

اذن يتضح لنا من خلال تصريحات العمال بأن أغلبهم يريدون المشاركة فى هذه الرحلات ، لكن لم تتح لهم الفرصة لذلك ، ولا يأخذ بعين الاعتبار طلباتهم فى المشاركة فى تلك الرحلات . مما ينعكس

سلبا على درجة مشاركتهم فى الحياة الجماعية بالمنشأة ، وتقل استفادتهم من الخدمات المقدمة للعمال ككل ، فيؤدى هذا أيضا الى شعورهم بالغبن والاحتقار تجاه العمال المستفيدين منها ، فيضعف لديهم الاحساس بالارتباط بمنشأتهم ، وتقل درجة توحدهم بها .

سؤال رقم (13) هل تبعث أولادك للمخيمات الصيفية ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت أجاباتهم موزعة كالتالى :

النسبة المئوية	التكرارات	تبعث أولادك للمخيمات
٪ 29	29	نعم
٪ 71	71	لا
٪ 100	100	المجموع

الجدول رقم (4 ، 2) يبين مدى ارسال أفراد فئة البحث لاولادهم الى المخيمات الصيفية .

يتضح من الجدول أعلاه مايلى :

- 29 عاملا أى نسبة (29٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يبعثوا أولادهم للمخيمات الصيفية ، وهى نسبة ضئيلة اذا ما قورنت مع مجموع أفراد فئة البحث .

- 71 عاملا أى نسبة (71 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يرسلوا أولادهم للمخيمات الصيفية ، ويمثلون الاغلبية الساحقة .

ان ما لاحظناه من خلال القاء السؤال السابق عند مقابلتنا مع أفراد فئة البحث ،أن الذين لا يرسلون أبناءهم الى المخيمات الصيفية وهم بنسبة (71 ٪) غالبا ما لا تتاح لهم الفرصة وفي هذا الصدد صرحوا لنا : ان ما تسمح به الادارة هو تسجيلنا في قوائم فقط ،ثم بعد ذلك لا ندري ماذا يجري . وحسب أحد هم (نسجل أسمائنا وأسماء أولادنا ثم لا نعلم ما يجري بعد ذلك نعدما نطلب معلومات يقلون لنا ليس ألان لكن في المرة المقبلة .) وقال أخر (انه ليس لنا الحق في كل مرة .) وقال ثالث (ان هذه الامور ليست لنا بل للاخرين .)

على هذه الصورة يتضح بأن ارسال أفراد فئة البحث لاولادهم الى المخيمات الصيفية لا يتحدد على أساس المستوى التعليمي بل يتحدد باعتبارات أخرى مثل المحسوبية ، والجهوية الخ ....

ثانيا : العمل ونوعه ، ومدى رضا أفراد فئة البحث عنه وطبيعة علاقاتهم داخل المنشأة سواء مع بعضهم كعمال أو مع رؤسائهم كمسؤولين عليهم .

نتعرض الان لاهم الاسئلة التي تدور حول العناصر المذكورة أعلاه ، والتي اعتبرناها حسب المنطلقاتنا النظرية وحسب فرضياتنا الاولى بأنها مأشرات أساسية نقيس بها مدى اندماج أفراد فئة البحث داخل المنشأة .

1 ـ العمل :

سؤال رقم (14) ما هو نوع العمل الذي تقوم به ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات العمال حسب محاور أساسية وزعناها في الجدول التالي :

نـــوع العمـــل	التكـــرارات	النسبة المئويــة
التلحيم وقطع الاشرطـــة الحديدية	66	٪ 66
تسيير آلات قاطعـــات الحـــديـــد	24	٪ 24
الكهرباء و الميكانيـــك	10	٪ 10
المجمـــــوع	100	٪ 100

الجدول رقم (2:5) يبيـــن نـوع العمـل الذى يقـوم بـه أفـراد فئـة البحـــث بالمنشـــأة :

يتضح من خـلال الجـدول مـا يلـى :

- 66 عـاملا أى نسبـة (66٪) من مجمـوع أفـراد فئـة البحـث أجابـوا بـأنهـم يمـارسـون أعمـال تتمثـــل خاصـــة فى تلحيـم الحـديد الذى يتطلـب قـــوة بدنيـــة كبيـــرة نتيجـــة لصعوبتـــه و خطـر الحـرارة المرتفعـة التـى تـؤدى فـى أغلب الاحيـان الى الاصابـــات بالحريـق ، بالاضافـــة الى ممـارسـة أعمـال قطـــع الاشرطـة الحديديـــة و التـى لاتقـل خطـورة و صعوبـــة عـن الاولـى .
- 24 عـامـل أى نسبـة (24٪) من مجمـــوع أفـراد فئـة البحـث أجابـوا بأنهـم يمـارسون أعمـال تقنيـة ليسـت فـي نفـس خطـورة الاعمـال السابقـة بـل تتطلـــب نـوع مـن الخبـــرة و المستـوى و المتمثلـــة خاصـــة فى تسييـر آلات قطـع الحديد وضعـه ونقلـــه من مكـان لآخـر .

ـ 10 عمال أي بنسبة (10 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ، أجابوا بأنهم يمارسون أعمال ذات اختصاص و مستوى تعليمي معين و المتمثلة خاصة في الكهرباء و الميكانيك .

و ما نستطيع ملاحظته من خلال المعطيات السابقة بأن الاغلبية الساحقة من أفراد فئة البحث يمارسون أعمالا خطيرة وصعبة تؤثر تأثير كبير على صحتهم فيصابون بالامراض و التعب بالاضافة الى سوء الظروف المحيطة بالعمل من تهوية وضوضاء الخ . . . فيقل بالتالي مستوى اندماجهم مع المنشأة و يكرهون عملهم ولايرضون عنه، و... المعرفة وبدقة رأى أفراد فئة البحث في نوع العمل الذي يمارسونه طرحنا السؤال السؤال التالي :

سؤال رقم (15) هل العمل الذي تقوم به سهل أم صعب أم خطير ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث بنسبة (100 ٪) وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

هل العمل الذي تقوم به	التكرارات	النسبة المئوية
سهل	10	٪ 10
صعب	15	٪ 15
خطيرة	75	٪ 75
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (46) يبين لنا أراء أفراد فئة البحث في العمل الذي يقومون به من حيث سهولته أو صعوبته أو خطورته و يتضح من هذا الجدول مايلي :

- 10 عمال أي نسبة (10 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يقومون بأعمال سهلة .
- 15 عامل أي نسبة (15 ٪) من بين أفراد فئة البحث أجابوا بأن الذى يقومون به صعب .
- 75 عامل أي نسبة (75 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن العمل الذى يقومون به خطيرا ، و يمثلون الاغلبية الساحقة

اذن نلاحظ من خلال البيانات الكمية بأن أكثرية أفراد فئة البحث يعتبرون بأن العمل الذى يقومون به خطير و يتمثل خاصة فى التلحيم وقطع الأشرطة الحديدية ، و هذا ماشاهدناه بالفعل و عشناه طوال تواجدنا بالوحدة ، حيث أن هذه الاعمال تتم فى ظروف خطيرة جدا نتيجة الحرارة المرتفعة ، و النيران الملتهبة من جراء عملية تذويب الحديد و صبّه ، و خاصة فى فصل الصيف أين ترتفع درجة الحرارة الطبيعية .

السؤال رقم (16) هل أنت راضى عن عملك ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث و كانت أجوبتهم موزعة كالتالى :

هل أنت راضى عن عملك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	٪ 39
لا	61	٪ 61
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (27) يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن عملهم

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- 39 عاملا أي نسبة (39 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم راضون عن العمل الذين يقمون به ، وهي نسبة ضعيفة .

- 61 عاملا أي نسبة (61 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم غير راضين عن العمل الذين يقمون به ، ويمثلون الاغلبية الساحقة .

ومن خلال أجوبة أفراد فئة البحث الذين أجابوا بأنهم راضين عن عملهم لاحظنا أن بعضهم راضي عن عمله رغما عنه لخوفهم من فقدان عملهم ، وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ماذا أفعل أنا اذا لم أرضا عن عملي ، فليس لي عمل أخر .) وقال أخر (ليس لي الاختيار فلابد أن أرضى عن عملي الوحيد .)

وسألنا العامل في حالة الاجابة بلا لماذا ؟
وبما أن السؤال مفتوح ، فقد قمنا بتبويب أجابات العمال حسب المحاور التالية :

النسبة المئوية	التكرارات	أسباب عدم الرضا عن العمل
٪ 38،35	112	صعوبة و خطورة العمل
٪ 32،53	95	الظروف الفيزيقية غير ملائمة
٪ 29،10	85	الملل و التعب
٪ 100	299	المجموع

الجدول رقم (28) يبين أسباب عدم رضا أفراد فئةالبحث عن العمل

الذى يقمون به .

ويتضح من الجدول السابق مايلى :

المحور الاول : أجاب 112 عاملا أى نسبة (35،38 ٪) من مجموع التكرارات) بأن أسباب عدم رضاهم عن عملهم يرجع الى صعوبته وخطورته ويؤدى الى الاصابات بحوادث العمل .

المحور الثانى : أجاب 95 عاملا أى نسبة (53،32 ٪ من مجموع التكرارات) بأن سبب عدم رضاهم عن عملهم يرجع الى الظروف الفيزيقية الغير ملائمة . هذا ما صرح لنا به العمال ولاحظناه بالفعل أثناء تواجدنا بمختلف أقسام الوحدة، وخاصة كثرة الغبار والاوساخ التى تتراكم باستمرار وتتغمس مع الزيوت السائلة ، بسبب عدم قيام فرق النظافة بواجبها كما ينبغى ، بالاضافة الى سوء التهوية خاصة فى فصل الصيف حيث ترتفع الحرارة داخل المنشأة بارتفاع الحرارة الطبيعية مما يجعل العمال يعيشون فى اختناق دائم ومما يزيد فى اختناقهم نقص المياه الصالحة للشرب ، فيدفع ذلك بكل عامل أن يحمل معه زجاجة مملوءة بالماء وغالبا ما لا تكفيه طول اليوم ، فيصبح بذلك البحث عن الماء مشكل كبير يضعف قوى العامل .

المحور الثالث : أجاب 85 عاملا (أى نسبة 10،29 ٪ من مجموع التكرارات) بأن سبب عدم رضاهم عن أعمالهم يعود الى الملل من اعادة عملية واحدة طول النهار ، بالاضافة الى التعب نتيجة خطورة العمل وصعوبته ، وفى هذا الصدد صرح لنا أحد العمال بقوله : (ان الفرن الذى أصب فيه الحديد يحرق جسمى طول النهار .) وقال أخر (أنا أقطع الحديد بالنار ثمانية ساعات دون انقطاع وهذا مايهلك صحتى .)

وما يجب ملاحظته هنا هو أن عدد التكرارات يفوق عدد أفراد فئة البحث ، وهذا راجع الى أن العامل الواحد أدلى لنا بأكثر من أجابة فيما يخص أسباب عدم الرضا عن العمل .

2 ـ علاقات العامل داخل المنشأة :

يؤدى المشرف أو رئيس العمل دورا هاما واستراتجيا بالمنشأة باعتباره المسؤول المباشر عن انجاح خطط المنشأة الانتاجية ، وهذه الثقة تفرض عليه اقامة علاقات مع العمال من المفروض أن تكون حسنة كي يحدث التفاهم والتعاون بينهما ، بينما اذا حدث العكس تتفكك علاقاتهما مما يؤدى الى خلق المشاكل والاتعاب بالاضافة الى العلاقات الغير رسمية فيما بين العمال التي تؤثر بدورها على درجة اندماجهم بالمنشأة خاصة وأن العمال الريفيين غالبا ما يميلون الى تكوين علاقات غير رسمية تنحصر بين العائلة والقرية وأحيانا تتعدى هذه الحدود لتمتد الى المحيط الحضاري العام بالمدينة .

ومن أجل معرفة كل هذا والاجابة عنه تم طرح الاسئلة التالية :

سؤال رقم (17) هل علاقاتك مع المسؤولين عليك في العمل حسنة أم سيئة ؟: أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

نوع العلاقة مع المسؤولين	التكرارات	النسبة المئوية
حسنة	54	٪ 54
سيئة	46	٪ 46
المجموع	100	٪ 100

جدول رقم (29) يبين نوع علاقة العمال مع مسؤوليهم في العمل .

ويتضح من الجدول السابق مايلي :

ـ أجاب 54 عاملا أي نسبة (54 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأن علاقاتهم مع مسؤوليهم في العمل حسنة .

ـ أجاب 46 عاملا أي نسبة (46 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث بأن علاقاتهم مع مسؤوليهم في العمل سيئة .

نلاحظ من خلال الاجابات الكمية بأن معظم العمال يعتبرون علاقاتهم حسنة مع مسؤوليهم في العمل ، مما يؤدي الى قلة الصراعات والمشاكل ، وممارسة العمل في جو تسوده الثقة والطمأنينة .

سؤال رقم (18) هل علاقاتك مع زملائك في العمل حسنة أم سيئة ؟
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

نوع علاقاتك مع زملائك	التكرارات	النسبة المئوية
حسنة	85	٪ 85
سيئة	11	٪ 11
ليست له علاقة	04	٪ 04
المجموع	100	٪ 100

الجدول رقم (30) يبين نوع علاقة أفراد فئة البحث بزملائهم في العمل .

ويتضح من الجدول مايلي :

ـ 85 عاملا أى نسبة (85٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن علاقاتهم مع زملائهم فى العمل حسنة ، حيث أكدوا لنا باجماع بأنهم يعيشون فى ظروف متشابهة ، و يعملون بمنشأة واحدة مما يحتم عليهم أن يتفاهموا و يتعاونوا ، و يساعدوا بعضهم البعض.

ـ 11 عاملا أى نسبة (11٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن علاقاتهم مع زملائهم فى العمل سيئة ، و يرجعون أسباب ذلك الى طابع الجهوية و العنصرية التى تميز كل علاقة بين العمال .

ـ 04 عمال أى نسبة (04٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنه ليس لديهم أى علاقة مع العمال داخل المنشأة ، و أنهم يفضلون العمل ثم الذهاب الى البيت فقط ، و هذا راجع الى طبيعتهم فى عدم حبهم لتكوين علاقات غير رسمية بالمدينة ، لتفادى ما ينجم عنها من التزامات أو خلافات .

سؤال رقم (19) : هل لديك اصدقاء ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث ، وكانت اجاباتهم موزعة كالتالى :

هل لديك اصدقاء	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	84	٪ 84
لا	16	٪ 16
المجموع	100	٪ 100

جدول رقم (31) يبين مدى تكوين أفراد فئة البحث لاصدقاء .

و يتضح من الجدول مايلى :

ـ 84 عاملا أي نسبة (84٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن لديهم اصدقاء ويمثلون الاغلبية الساحقة .

ـ 16 عاملا أي نسبة (16٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنه ليس لديهم اصدقاء .

وفي سؤال رقم (20) طلبنا من العمال أن يبيّنوا لنا نوع اصدقائهم ؟ وبما أن السؤال مفتوح ، فقد قمنا بتبويب اجابات العمال في المحاور التالية :

نوع الاصدقاء	التكرارات	النسبة المئوية
من العائلة	136	٪ 44،44
من القرية	100	٪ 32،67
من الوحدة أو المدينة	70	٪ 22،87
المجموع	306	٪ 100

الجدول رقم (32) يبين نوع الاصدقاء لأفراد فئة البحث .

ويتضح من الجدول مايلي :

ـ 136 عاملا (أي نسبة 44،44 ٪ من مجموع التكرارات) أجابوا بأن اصدقاءهم من عائلاتهم ، مما يبين بأن العمال الريفيين لا يتقبلون العلاقات الاجتماعية بالمدينة بسهولة ، ويفضلون استمرار العلاقات القريبة تجنبا للوقوع في صراع مع عادات وتقاليد المدينة وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ليس لي ثقة في أي انسان سوى أفراد عائلتي .)

ـ 100 عـاملا (أى نسبـة 67، 32 ٪ من مجمـوع التكرارات) أجابوا بأنهـم يفضلـون تكويـن اصدقائهم من قـراهم ، بسأنهم يذكـروهم بالذكريـات الجميلـة لماضيهـم السابـق بالقريـنة ، بالاضافـة الى أنهم يطلعوهـم على أخبـار العائلـة و الاهل .

ـ 70 عـاملا (أى نسبـة 87، 22 ٪ من مجمـوع التكرارات) أجابوا بأنهم يفضلون تكوين اصدقـاء من المدينـة ، سـواء العامليـن بوحدتهم ، أو بوحدات أخـرى داخل المنشـأة ، وذلك للتخلـص من الارتبـاط بأفـراد العائلـة ، و بالمنطقـة الريفيـة ككـل .

ومـا يجب ملاحظتـه هنـا أن عـدد التكـرارات يفـوق عـدد أفراد فئـة البحـث ، وهـذا راجـع الى أن العامـل الواحد أدلى لنـا بأكثـر من اجابـة فيما يخـص نـوع الاصدقـاء .

من خلال البيانات الكميـة التي دارت حـول مستـوى الاندمـاج بالمنشـأة نستخلص مـا يلـى :

ـ بالنسبـة للنقابـة تبيـن أنـه رغـم انخراط أغلبيـة أفراد فئـة البحث فيهـا الاأن درجـة مشاركتهـم فى نشاطاتها وثقتهم فى فعاليتها تبقـى ضعيـفة جدا بالاضافـة الى اقتنـاع نسبـة 59 ٪ منهم بعـدم اهتمامها لتلبيـة حقوقهـم وحل مشاكلهـم، وانشغالها فقـط بتحقيـق أغراضها و مصالح أعضائها . بينمـا قليـل منهـم من يعتبـر بأن لها دور تقـوم بـه داخل المنشـأة، والمتمثـل خاصة فى الدفاع عـن حقوقهـم .

ـ بالنسبـة لخليـة الحـزب تبيـن أن معظـم العمـال يجهلـون وجودها داخـل المنشـأة ، وعـدم ادراكهـم لدورهـا وأهدافهـا ، ممـا يجعل فعاليتهـا محـدودة و مساهمتها فى تكوين و تثقيـف العمـال ضعيفـة ، بينمـا نسبـة قليلـة منهـم يدركـون دورهـا وأهدافهـا .

- بالنسبة للتسيير الاشتراكي تبين أن معظم أفراد فئة البحث يجهلون وجوده بالمنشأة ، وبالتالي لا يعلمون بدوره وأهدافه، مما يؤثر سلبا على توحدهم بمنشأتهم .

- معظم أفراد فئة البحث لا يشاركون في الرحلات التي تنظمها المنشأة وهذا ليس معناه، أنهم لا يحبون ذلك ، بل لانه لم تتيح لهم الفرصة نظرا لاستحواذ موظفي الادارة على أغلب هذه الرحلات .

- أغلب أفراد فئة البحث لا يرسلون أطفالهم الى المخيمات الصيفية لعدم اتحات الفرصة لهم ، وكل طلباتهم للحصول عليها تقابل بالرفض واللامبالات بها من طرف المنشأة . مما يؤثر سلبا على درجة مشاركتهم في الحياة الجماعية بالمنشأة .

- بالنسبة العمل ونوعيه ، ومدى رضا العمال عنه تبين أن معظمهم يمارسون أعمالا خظيرة وصعبة ، مما يجعلهوم غير راضين عنها ويميل أغلبهم الى تكوين علاقات قرابية عند اختيار اصدقائهم ويعتبرون بأن علاقاتهم حسنة مع روئسائهم في العمل ، وذلك لعدم طموحاتهم في مناصب من أجل المسؤولية نتيجة ضعف مستواهم التعليمي .

الفصل التاسع

تأثير المستوى التعليمي ونوعه على اندماج فئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية

الفصل التاسع

تأثير المستوى التعليمي ونوعه على فئة العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية .

تمهيد :

سنحاول في هذا الفصل السابع دراسة مدى تأثير المستوى التعليمي ونوعه على درجة اندماج أفراد فئة البحث الريفيين بالمنشأة الصناعية محل الدراسة، وذلك حسب افتراضنا القائل بأن المستوى التعليمي يحدد بدرجة كبيرة اندماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية .

ونستطيع التعرف على هذا التأثير من خلال ربط كل المؤشرات التي ذكرناها في الفصل الثامن، وجمعنا بياناتها الكمية، والمتمثلة في النشاط الثقافي، والسياسي بالمنشأة الصناعية، والعمل ونوعه وعلاقات العمل داخل المنشأة بالمستوى التعليمي حتى نبين درجة التأثير والعلاقة الموجودة في بينهما للتأكد من صحة فرضيتنا أو عدم صحتها .

وعلى هذا الاساس نبدأ في ربط أسئلة الفصل الثامن كالتالي :

سؤال رقم (1) هل أنت على علم نشاطات المنشأة ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمي حتى نتمكن من معرفة أي فئة تعليمية ينتمي أفراد فئة البحث الذين هم على علم بنشاطات المنشأة والذين هم على غير علم بها ، ونتأكد من صحة علاقة وتأثير المستوى التعليمي على ادراك أفراد فئة البحث على نشاطات المنشأة .

المستوى التعليمي / على علم نشاطات المنشأة	يعلم	٪	لا يعلم	٪	المجموع
أمي	04	٪8	46	٪92	50
ابتدائي	08	33،33	16	٪66،66	24
متوسط	10	71،42	04	٪28،57	14
ثانوي	11	٪91،66	1	8،33	12
المجموع	33	٪33	67	٪67	100

الجدول رقم (33) يبين مدى معرفة أفراد فئة البحث بنشاطات المنشأة تبعا لمستوى التعليم .

.../...

ويتضح من الجدول جليا بأن نسبة الاطلاع على نشاطات المنشأة مرتفعة جدا لدى أفراد فيئة البحث الأميين والغير متعلمين حيث بلغت 92٪ ،بينما نجد أن نسبة الاطلاع على نشاطات المنشأة مرتفعة لدى أفراد فيئة البحث المتعلمين تعليم ثانوى حيث بلغت 91٫66٪.

على هذه الصورة نلاحظ الفرق الكبير فى الاطلاع بنشاطات المنشأة بين المتعلمين والغير متعلمين ،مما يبين أن هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمى ومدى الاطلاع على ما يجرى من نشاطات داخل المنشأة. خاصة وأن أغلب نشاطات المنشأة الثقافية أو الاجتماعية والمهنية تتم عن طريق منشورات مكتوبة أو عن طريق المحاضرات والاجتماعات مما يتطلب نوع من الثقافة والتعليم لامكانية متابعتها.

وقد كشف اختبار (كا 2) عن وجود هذه العلاقة بين المستوى التعليمي والاطلاع على ما يجرى داخل المنشأة من نشاطات ،والذى كانت قيمته دالة عند مستوى (0٫001). (1) وأكد هذه النتيجة معامل التوافق الذى بلغ 0٫52 ،وهو دال عند حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك.

1- قيمة كا 2 = 37٫89 بدرجة حرية 3.

وان هذه النتائج الكمية تدعمها تصريحات واجابات العمال الكيفية حيث صرح لنا أغلب العمال الغير متعلمين (الاميين) بأن مستواهم التعليمي الضعيف او شبه المنعدم لا يسمح لهم بمتابعة ما يجرى داخل منشأتهم من نشاطات فى مختلف الميادين سواء كانت ثقافية أم اجتماعية أم اقتصادية وفى هذا الصدد صرح لنا أحد العمال الأميين بقوله (انني لا أعرف كتابة اسمى ولا قراءة بطاقتي الشخصية فكيف تريدوني أفهم ما يجرى بمنشأتي) وقال آخر (ان هذه الامور هى للشباب المتعلم أما نحن فقد فاتنا الزمن) ويضيف العمال الأميين قائلين لنا بأن حتى لغة الخطابة والاعلانات والمنشورات والاجتماعات أجنبية (فرنسية) عنا وكل الكلام الذى يدور حولنا يتم بالفرنسية ،ويشاركهم فى هذا الرأى المتعلمين من المستوى الابتدائى والذى ليس لهم علم بنشاطات المنشأة بنسبة 66,63٪ بأنهم يجدون صعوبة كبيرة فى تتبع نشاطات المنشأة بسبب اللغة الفرنسية التى هى لغة الكلام والتعامل والأوراق وكل أنواع الاتصال بينهم وبين الادارة تتم عن طريقها .

على هذه الصورة تقوم بربط هذا السؤال رقم (1) بنوع التعليم لما له من تأثير على اطلاع العمال بنشاطات المنشأة .

.../...

نوع التعليم / علم بنشاطات المنشأة	يعلم	%	لا يعلم	%	المجموع
عربية	06	%28٫57	15	%71٫42	21
فرنسية	20	%68٫96	09	%31٫03	29
أميين	04	%8	46	%92	50
المجموع	30	%30	70	%70	100

الجدول رقم (34) يبين مدى اطلاع أفراد فئة البحث على نشاطات المنشأة تبعا لنوع التعليم.

تشير هذه النتائج المسجلة في الجدول بوضوح الى أن درجة الادراك والاطلاع على نشاطات المنشأة تتدرج في الهبوط من المتعلمين باللغة الفرنسية بنسبة (68٫96 %) الى المتعلمين باللغة العربية (بنسبة 28٫57 %) وبالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين بالفنسية والمتعلمين بالعربية نلاحظ أن هناك علاقة بين بين نوع التعليم ودرجة الاطلاع على نشاطات المنشأة ،

..../....

وقد على هذه العلاقة مختلف المعالجات الاحصائية حيث كشف معامل الاقتران عن وجود ارتباطا بين المتغيرين قدره 0،49 بدرجة ثقة 99٪ وشك 1٪ وأكدها اختيار (كا ٢) الذى كان دالا عن مستوى المعنوية (0،001)ـ (1)

ان هذه النتائج الكمية تدعمها الشواهد الكيفية للعمال حيث صرح لنا أحد هم من المتعلمين باللغة العربية (ان كل ما يجرى بمشأتنا يتم بلغة غريبة عنا ولا نفهمها) ويشير هنا العامل الى اللغة الفرنسية . هذا ما يحتم على المنشأة أن تبحث عن طريقة علمية تسمح بإعطاء الفرصة لهؤلاء العمال الريفيين المعربين لتتبع نشاطاتها بمأنهم يمثلون الأغلبية بالاسراع فى تطبيق نظام التعريب الذى يستخدم اللغة العربية كوسيلة للتعبير عن كل ما يجرى داخل المنشأة من نشاطات ،وهى اللغة التى يفهمونها خاصة فى قراءة الأوراق الخاصة بهم والتى يجدون صعوبة كبيرة لفهم محتواها مثل أوراق التعيينات والترتيبات والأجور حيث أشار لنا أحد العمال فى هذا الصدد ما يلى (الفرنسية هى عدونا ومشكلتنا فى فهم ما يجرى بمنشأتنا) .

سؤال رقم(2) هل أنت نقابى ؟

نحاول ربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى لمعرفة أى فئة تعليمية من أفراد فيئة البحث هم نقابيين وبالتالى يكونون منخرطين فى النقابة ومن هم غير نقابيين وغير منخرطين فى النقابة ،

1ـ قيمة كا ^{2} = 32،48 بدرجة حرية 2

بالاضافة الى معرفة الاثر والعلاقة الموجودة بين المستوى التعليمي ومدى الانخراط فيها وعلى هذه الصورة تم تكوين الجدول التالي :

الانخراط في النقابة / المستوى التعليمي	نقابي	%	غير نقابي	%	المجموع
أمي	15	%30	35	%70	50
ابتدائي	18	%75	06	%25	24
متوسط	10	%71ر42	04	%28ر57	14
ثانوي	10	%83ر33	02	%16ر66	12
المجموع	53	%53	47	%47	100

الجدول رقم (35) يبين مدى انخراط أفراد فيئة البحث في النقابة تبعا لمستوى التعليم.

.../...

ويتضح من الجدول بالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين وغير المتعلمين (الاميين) بأن نسبة 83٫33٪ من المتعلمين تعليم ثانوي ينخرطون في النقابة وهي نسبة مرتفعة بالنسبة للذين لا ينخرطون فيها من أفراد فيئة البحث من الأميين الغير متعلمين وهم بنسبة 70٪ وتبرز العلاقة بوضوح بين المستوى التعليمي و مستوى الانخراط في النقابة ،وقد كشف اختيار (كا^2) عن وجود هذه العلاقة حيث كانت قيمته دالة عن مستوى (0٫001) . (1) وأكد على وجودها أيضا . معامل الاقتران الذي بلغ 0٫51 وهو دال عند حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك .

وقد دعمت هذه النتائج الكميةبتصريحات الكيفية لأفراد فيئة البحث حيث صرح لنا معظم العمال الاميين الغير منخرطين في النقابة بأنهم يجهلون النشاط الذي تقوم به ،ولا يعرفون برنامجها وطرق عملها وجاء في قول أحدهم مايلي (تنى لا أفهم معنى النقابة ودورها بمنشأتنا) وحسب تحليل أقوال العمال الغير منخرطين في النقابة تبين لنا أن سبب ذلك يرجع اما الى المستوى التعليمي الضعيف والذي لا يسمح لهم بمعرفة كيفية الانخراط فيها بالتالي لا يشجعهم على بذل مجهود للتعرف طريق الانتماء اليها ،واما الى احساسهم بالنقص نتيجة ضعف الثقافي لمتابعة نشاطاتها المختلفة .

أما أفراد فيئة البحث المتعلمين تعليم ثانوي وهم نسبة 83٫33٪ ،فقد صرحوا لنا بأن مستواهم التعليمي يسمح لهم بادراك أهمية دور النقابة داخل المنشأة ،وان طموحاتهم وتطلعاتهم الى مناصب المسؤولية تدفعهم الى كسب الخبرة والتجربة حتى يتمكنوا يوما ما من تحقيق طموحاتهم وتطلعاتهم تلك عن طريقها .

1- قيمة كا^2 = 36٫88 بدرجة حرية 3

وقد توصلت دراسة بومخلوف الى نفس النتيجة فيما يخص تأثير خاصية التعليم على مشاركة العمال في تتبع نشاطات النقابة حيث أن المتعلمين بالعربية لا يشاركون الى بنسبة 14ر28 % من مجموع أفراد الفيئة. (1)

-سؤال رقم (7) ما هو دور النقابة حسب رأيك؟

نقوم بربط هذا السؤال بالمستوى التعليم لمعرفة مدى تأثير على تحديد آراء العمال حول دور النقابة لمنشأتهم.

المستوى التعليمي / آراء العمال حول دور النقابة	الدفاع عن حقوق العمال	%	المصالح الشخصية	%	لا يعلم	%	المجموع
أمـي	10	%20	33	%66	07	%14	50
ابتدائي	02	%8ر33	15	62ر5	07	29ر16	24
متوسط	03	%21ر42	09	%64ر28	02	14ر28	14
ثانوي	10	%83ر33	02	%16ر66	/	/	12
المجموع	25	%25	59	%59	16	%16	100

الجدول رقم (3 6) يبين آراء أفراد فئة البحث في الدور الذي تقوم به النقابة تبعا لمستوى التعليم

1- محمد بومخلوف : انتقال لليد العاملة الريفية الى الصناعة الاندماج والاغتراب المصدر السابق. ص. 273.

ويتضح من هذا الجدول بالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين ذووا المتسوى الثانوى ،وبين الغير متعلمين (الاميين) بأن هناك علاقة قوية بين المتسوى التعليمى وآراء أفراد فيئة البحث حول دور النقابة .

فالعمال الاميين نتيجة عدم ادراكهم لدور النقابة داخل المنشأة وعددهم 40 تعتبر نسبة كبيرة منهم (66٪) بأنه ليس للنقابة دور سوى الاهتمام بمصالحها الشخصية ومصالح أعضائها،ونسبة 14٪ منهم يجهلون تماما دورها . بينما يتأكد معرفة دور النقابة الحقيقى وهو الدفاع عن حقوق العمال بنسبة مرتفعة (83،33٪) لدى أفراد فيئة البحث من المستوى الثانوى ، وقد المت مختلف المعلجات الاحصائية على وجود علاقة . بين المستوى التعليم وآراء أفراد فيئة البحث حول دور النقابة داخل المنشأة ،فقد كشف اختبار (كا2) الذى كانت قيمته دالة عند مستوى (0،001) (1) .

كما أكد هذه النتيجة معامل الاقتران الذى بلغ 0،44 ،وهو دال عن حدى 99٪ ثقة 1٪ شك . وقد دعمت هذه النتائج الكمية الشواهد الكيفية من خلال اجابات وتصريحات العمال حيث جاء فى قول أحد العمال الأميين ما يلى : (انى لا أفهم شىء عن عمل هؤلاء بالمنشأة) وقال آخر (انى اسمع بهم فقط) .

1- قيمة كا2 = 24،80 بدرجة حرية 6

سوءال رقم (9) أين تتوجه عندما يكون لك مشكل في العمل ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمي لمعرفة مدى تأثيره على توجه العمال نحو النقابة خاصة ، وأى فيئة تعليمية من أفراد فيئة البحث تتوجه أكثر الى النقابة لحل مشاكلها .

عند وجود مشكل الى يتوجه / المستوى التعليمي	النقابة	٪	الرئيس	٪	لا يتوجه	٪	المجموع
أمي	10	20 ٪	32	64 ٪	08	16 ٪	50
ابتدائي	02	8ر33 ٪	19	79ر16	03	12ر5 ٪	24
متوسط	02	14ر28 ٪	12	85ر71	0	-	14
ثانوي	08	66ر66 ٪	04	33ر33	0	-	12
المجموع	22	32 ٪	67	67 ٪	11	11 ٪	100

الجدول رقم (37) يبين توجه أفراد فيئة البحث عند تعرضهم لمشكل في العمل تبعا لمستوى التعليم ،كما هو موضح في الجدول فأن فقدان الثقة في النقابة لحل مشاكل العمال موجود ، ومرتفع لدى مختلف الفيئات التعليمية الابتدائية والمتوسط مثل الاميين تقريبا بنسب متفاوتة بالنسبة للاولى (3ر8 ٪) والثانية 14ر28 ٪ ، بينما عند الفيئة الثالثة 20 ٪ فقط .

.../...

بينما نجد أن فيئة المتعلمين من مستوى ثانوى ترتفع عندها نسبة الاتجاه نحو النقابة لحل مشاكلها نسبة 66,66٪ ، مما يبين أنه كلما كان المستوى التعليمي مرتفعا وعالي كلما كانت نسبة اتجاه العمال نحو النقابة مرتفعة ، وبالتالي يتضح أن هناك علاقة بينه وبين الاتجاه نحو النقابة ، وقد دل على هذه العلاقة والتأثير معامل التوافق الذى كشف عن وجود ارتباط بينهما تقدره 0,35 وهو دال عن حدى 99٪ ثقة و 1 ٪ شك ومحاولة منا للتأكد من وجود هذه العلاقة دعمنا ذلك بمقابلات مع أعضاء النقابة بالمركب ، وسألناهم عن أنواع الفيئات التعليمية التى تطرح لهم مشاكلها وتتجه نحوهم فى حلها أكثر ، فقالوا لنا " ان معظم العمال الذين يأتون لنا من مشاكلهم علينا من مستوى تعليمي ثانوى يدركون أهمية دور النقابة فى مساعدتهم ، ويستطيعون التعبير عن مشاكلهم بطريقة منهجية وموضوعية ، بينما العمال الذين ليس لديهم مستوى تعليمي معين فأنهم يعجزوا لدى التعبير عن مشاكلهم للنقابة وبالتالي يفضلون الانسحاب والاتجاه نحو رؤسائهم المباشرين فى العمل .)

ونستخلص من خلال ربطنا للأسئلة التى تدور حول النقابة بالمستوى التعليمي ومدى العلاقة الموجودة بينهما مايلي :

- تتحدد مشاركة العمال فى نشاطات النقابة والانخراط فيها بدرجة كبيرة كلما كان المستوى التعليمي مرتفعا ، حيث تبين من خلال التحاليل السوسيولوجية السابقة أنه يؤثر على توضيح دورها وأهدافها ويبرز أهميتها وفعاليتها داخل المنشأة.

.../...

سؤال رقم (10) هل أنت على علم بوجود خلية الحزب بمنشأتكم ؟

تبين من خلال البيانات الآمية في الفصل السابق بأن 61٪ من مجموع افراد فيئة البحث التي لا يعلمون بوجود خلية الحزب بمنشأتهم ، وعند دراسة هذه النسبة حسب افتراض الدراسة المتعلق بأثر المستوى التعليمي على معرفة العمال بوجود المنظمات السياسية بالمنشأة ، نجد أن الذين لا يعلمون بوجودها من فيئة الأميين هم بنسبة 92٪ ، و16,66 من فيئة المتعلمين تعليم ثانوي و 42,85 من فيئة المتعلمين تعليم متوسط .

من هنا نلاحظ أن المستوى التعليمي علاقة بمعرفة أفراد فيئة البحث بوجود خلية الحزب بمنشأتهم بحيث كلما كان المستوى التعليمي مرتفعا كلما كان عدم الاطلاع بوجود خلية الحزب ضعيفا وهذا ما هو مبين في الجدول التالي :

..../....

المستوى التعليمي / بوجود خلية الحزب على علم	يعلم	%	لا يعلم	%	المجموع
أمي	04	%8	46	%92	50
ابتدائي	17	%70ر83	07	%26ر16	24
متوسط	08	%57ر14	06	%42ر85	14
ثانوي	10	%83ر33	02	%16ر66	12
المجموع	39	%	61	%	100

- الجدول رقم (38) يبين مدى معرفة أفراد فيئة البحث بوجود خلية الحزب بمنشأتهم تبعا لمستوى التعليم .

نلاحظ من هذا الجدول أن الذين لديهم مستوى تعليمي سواء كان ابتدائيا أم متوسطا أم ثانويا يعلمون انهم على علم بوجود ذلك التنظيم السياسي (خلية الحزب) أكثر من غيرهم وخاصة الاميين . هذا ما يؤكد أن معرفة أفراد فيئة البحث بوجود خلية الحزب بمنشأتهم يميل الى التأثير بالمستوى التعليمي .

.../...

وقد أكد هذا اختبار (كا^{2}) الذى كان دالا عن مستوى المعنوية (0,001) . (1) ،كما أكد معامل التوافق على ذلك التأثير حيث بلغ 0,54 عن حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك.

وأكدت هذه النتائج الكمية تصريحات العمال الكيفية حيث صرح لنا أحد العمال الاميين بقوله (كيف أعلم بشئ لا أعلم به) وقال الثانى (أمور "البوليتيك" لا تهمنى) ويرجع هذا الى أن عضوية الحزب تكاد تقتصر على رجال الادارة ومن النادر أن نجد عمال ينظمون الى عضويته . (2)

علاوة على هذه الصورة يتضح بأن المتعلمين يتابعون أحسن من غيرهم بنشاطات الهيآت السياسية الموجودة بالمنشأة وبالتالى فهم الأكثر توافقا واندماجا مع أهدافها وبرامجها مع ملاحظة أن هذا التوافق والاندماج مرتبط الى حد كبير بمستوى التعليمى لأفراد البحث.

سؤال رقم (11) هل أنت على علم بوجود نظام التسيير الاشتراكى بمنشأتك؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى حتى نعرف مدى تأثيره على مدى اطلاع أفراد فيئة البحث بوجود نظام التسيير الاشتراكى بمنشأتهم ودرجة العلاقة الموجودة بينهما .

1- قيمة كا^{2} = 42,28 بدرجة حرية 3

2- محمد على محمد : مجتمع المصنع : دراسة فى علم اجتماع التنظيم ،مرجع سابق . ص. 27 .

.../...

المستوى التعليمي / على علم بوجود التسيير الاشتراكي	يعلم	%	لا يعلم	%	المجموع
أمــي	2ن	04٪	48	96٪	50
ابتدائــي	04	16,66٪	20	83,33٪	24
متوسط	05	35,71٪	09	64,28٪	14
ثانــوي	11	91,66	1	8,33٪	12
المجمــوع	22	22٪	78	78٪	100

- الجدول رقـم (39) يتبيـن مـدى معرفـة أفـراد عينـة البحـث بوجـود نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتهم تبعا لمستوى التعليم.

ويتضح من خلال هذا الجدول بالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين تعليم ثانوي ، والغير متعلمين (الاميين) يتبين أن هنـاك علاقة قوية بين المستوى التعليمي و مدى الاطلاع بوجود نظام التسيير الاشتراكي بالمنشأة حيث بلغت نسبة الاطلاع لدى الفئة الاولى 91,66٪ وهي مرتفعة ، بينما بلغت نسبة عدم الاطلاع بذلك النظام 96٪ ، وقد أكدت مختلف المعالجات الاحصائية على ذلك ومنها اختيار (كا^2) الذي أشار الى دلالة عن مستوى (0,001) . [1] وأكد ها معامل التوافق الذي بلغ 0,55 عن حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك.

1- قيمة كا^2 = 45,24 بدرجة حرية 3

وتدعم هذه النتائج الكمية بتصريحات العمال الكيفية حيث صرح لنا أحد العمال بقوله (اني أسمع بهذا ولكن لا أفهم شيئا عنه) وقال آخر (أظن أنه يدافع عن حقوقنا) ويخلط هذا العامل في اجابته بين النقابة والحزب ونظام التسيير الاشتراكي ولم يستطع التفريق بينهم.

سؤال رقم (12) ما هو دور نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتك ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمي حتى نتمكن من توضيح العلاقة والتأثير الموجودين بين المستوى التعليم ومدى تأثيره على ادراك وفهم افراد فيئة البحث لدور نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتهم.

المستوى التعليمي / دور نظام التسيير الاشتراكي	التوعية العمالية	٪	التكوين السياسي والثقافي	٪	لا يعلم	٪	المجموع
أمي	01	٪02	01	٪02	48	٪96	50
ابتدائي	02	٪8٫33	01	٪4٫16	21	٪87٫5	24
متوسط	03	٪21٫42	03	٪21٫42	8	٪57٫14	14
ثانوي	01	٪8٫33	10	٪83٫33	01	٪8٫33	12
المجموع	07	٪7	15	٪15	78	٪78	100

الجدول رقم (40) يبين دور نظام التسيير الاشتراكي حسب اجابات أفراد فيئة البحث وتبعا للمستوى التعليمي .

ويتضح من الجدول بأن نسبة الذين يعرفون دور نظام التسيير الاشتراكي بالمنشأة مرتفعة عند المتعلمين تعليم ثانوي حيث بلغت 83ر33٪ . بينما هي منخفضة عند غير المتعلمين وخاصة الأميين بنسبة 20٪.

هذا ما يبين بأن هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمي وادراك دور هذا التنظيم داخل المنشأة وقد كشف هذا اختيار (كا^2) حيث كان دالا عند مستوى المعنوية (001ر0). (1) وأكد على وجود هذه العلاقة معامل التوافق الى بلغ 61ر0 وهو دال عند حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك.

وان هذه النتائج الكمية تدعمها الشواهد الكيفية لاجابات وتصريحات العمال حيث جاء في قول أحد الاميين (انها أول مرة أعرف فيها هذا الشيء ،ويقصد هنا العامل "بالشيء" نظام التسيير الاشتراكي وذلك بعدما شرحنا له دوره وأهميته بالمنشأة وقال (ان أصحاب " البوليتك ").

-السياسة- لا نعرف ماذا يفعلون والى ماذا يهدفون) أما عامل آخر كن مستوى تعليم ثانوى ،فقد صرح لنا بقوله (ان نظام التسيير الاشتراكي بمنشأتنا يثقفنا سياسيا ويحمينا) وقال ثانى (بفضله أتابع ما يحدث في منشأتي وبلادى من أمور سياسية ومهنية).

.../....

1- قيمة كا^2 = 53ر61 بدرجة حرية 6.

النتائج المستخلصة حول تأثير المستوى التعليمي على مشاركة العمال في المنظمات السياسية داخل المنشأة.

- يتحدد مدى اطلاع العمال على نشاطات المنظمات السياسية من نقابة وخلية الحزب والتسيير الاشتراكي داخل المنشأة بدرجة كبيرة بالمستوى التعليمي . وما ارتفاع عدد الذين لا يعلمون وغير مطلعين على تلك النشاطات الا دليل على انعدامه خاصة لدى فئة العمال الريفيين الاميين بنسبة 100 %.

- تتأثر درجة ادراك وتتبع العمال الريفيين لنشاطات منشأتهم أيضا بلغة التعليم التى غالبا ما تكون أجنبية عنهم (الفرنسية) مما يجعلهم يتابعون بصعوبة كبيرة كل أنواع الاتصالات داخل المنشأة ويعجزون أحيانا حتى فى قراءة أوراقهم الفردية كالبطاقات والترقيات وغيرها .

على هذه الصورة يتضح عدم تطابق لغة التعليم مع لغة العمال داخل المنشأة.

- يؤدى ضعف المستوى التعليمي أو انعدامه لدى العمال الريفيين الى عدم ادراكهم وفهمهم لقدرة النقابة على حل مشاكلهم المهنية داخل المنشأة ، ما يجعلهم يفضلون طرح مشاكلهم الى رئيسهم المباشر فى العمل .

.../...

على هذه الصورة يتضح هدف المنظمات السياسية بمختلف أنواعها للعمل على ادماج العمال الريفيين داخل المنشأة ، خاصة وأن دورهم هام ، جدا في هذه العملية عن طريق ما يمكن تنظيمه من برامج ثقافية وسياسية ومهنية تساهم في اعدادهم كعمال مندمجين بمنشأتهم وكأفراد واعيين بما هم فيه ترقية وتطوير محتمعهم ، وتستطيع النساء تدريجيا على فكرة اشباع الحاجات المادية فقط لديهم بالتوسيع لهم أهمية العلاقات الصناعية ـ الانتاج ـ وسائل زيادة الكفاية الانتاجية ـ الترقية ـ مشكلات الاسرة ـ أسس التعاون . (1)

---

1 ـ راجع جمال البنا : بحوث في الثقافة العمالية . القاهرة . مطبعة حسان . 1977 . ص . 19 ـ 20 .

سؤال رقم (13) ما هو نوع العمل الذى تقوم به؟

كى تكون دراسة سوسيولوجية نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى وفقا لافتراض الدراسة لمعرفة مدى تأثيره على نوع العمل الذى يقوم به أفراد فيئة البحث.

المستوى التعليمي / نوع العمل	التلحيم وقطع الأشرطة الحديدية	%	تسيير الات قطع الحديد	%	الكهرباء الميكانيك	%	المجموع
أمـــى	46	%92	04	%08	-	%	50
ابتدائى	09	%37ر5	15	%62ر5	-	%	24
متوسط	02	%14ر28	08	%57ر14	04	%28ر57	14
ثانوى	-	-	02	%16ر66	10	%83ر33	12
المجموع	57	%57	29	%29	14	%14	100

- الجدول رقم (41) يبين نوع العمل الذى يقوم به أفراد فيئة البحث تبعا لمستوى التعليم.

ويتضح من الاجدول التالى أن نسبة مرتفعة من افراد فيئة البحث تقدر بـ 92% تمارس أعمال التلحيم، وقطع الأشرطة الحديدية وهم من فيئة الاميين الذين ليس لديهم أى مستوى تعليمى مما يجعلهم غير قادرين على ممارسة أعمال تقنية خفيفة، ويفرض عليهم ممارسة أعمالا ثقيلة وصعبة وخطيرة تتطلب بذل مجهودات عضلية كبيرة.

.../...

وتفرض عليهم أن يكونوا في صحة جيدة ، هذا مالا تتوفر عليه هذه الفيئة من العمال الاميين ، وخاصة كما عرفنا بأن سنهم يتروح بين 41 سنة فأكثر انظر كلحق جدول رقم (11) ، بينما نلاحظ أيضا كمن خلال نفس الجدول بأن العمال الذين يمارسون أعمالا تقنية خفيفة مثل الميكانيك والكهرباء بنسبة 83,33٪ هم من المتعلمين تعليم ثانوي يسمح لهم بممارسة هذه الأعمال الخفيفة نتيجة تعليمهم وخبرتهم المهنية .

على هذه الصورة نلاحظ أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي ونوع العمل الذي يقوم به أفراد فيئة البحث ، وقد دلت على وجود هذه العلاقة مختلف المعالجات الاحصائية ، فقد كشف اختبار (كا^2) الذي كانت قيمته دالة عن مستوى (0,001) . (1) وأكد على وجود هذه العلاقة معامل التوافق الذي بلغ 0,59 ، وهو دال عن حدى 99٪ ثقة و 1٪ شك .

وان هذه النتائج الكمية التي تحصلنا عليها تدعمها تصريحات واجابات العمال الكيفية حيث صرح لنا أحد هم وهو من الاميين بقوله (الله غالب نحن لم نقرأ ولم نتعلم فلابد تقبل أي عمل) كما عبر عامل آخر عن وجود هذه العلاقة بقوله (لو قرأت وتعلمت من قبل لكنت في عمل أحسن الان) .

سؤال رقم (14) هل العمل الذي تقوم به سهل أم صعب أم خطير ؟ .

.../...

---

1 - قيمة كا^2 = 22,55 بدرجة حرية 6 .

[illegible] هذا [illegible] السؤال بالمستوى التعليمي لمعرفة مدى [illegible] المستوى التعليم على آراء العمال حول نوع العمل الذى يقومون به ورأى فئة تعليمية ينتمون .

المستوى التعليمي / رأي [illegible] في العمل الذي يقومون به	سهل	%	صعب	%	خطير	%	المجموع
أمي	04	%08	06	%12	40	%08	50
ابتدائي	04	%16ر66	16	%66ر66	04	%16ر66	24
متوسط	06	%42ر85	07	%50	01	%07ر14	14
ثانوي	10	%83ر33	01	%08ر33	01	%08ر33	12
المجموع	24	%24	30	%30	46	%46	100

الجدول رقم (42) يبين لنا رأى المبحوثين فى العمل الذى يقومون به تبعا لمستوى التعليم.

نلاحظ من خلال هذا الجدول وبالاكتفاء بالمقارنة بين المتعلمين تعليم ثانوى بالغير متعلمين (الأميين) نلاحظ أن هناك علاقة قريبة بين المستوى التعليمي والعمل الذى يمارسه العمال من حيث سهولته أو صعوبته أو خطورته حيث بلغت نسبة العمال الذين يعتبرون بأن عملهم سهل لدى المتعلمين تعليم ثانوى 83ر33% بينما لم يبلغ عن العمال الاميين سوى 08%.

وقد دلت مختلف المعاجلات الاحصائية على وجود هذه العلاقة فقد كشف اختبار كا² الذى كانت قيمته دالة عن مستوى (0,001) (1) وأكد هذه العلاقة معامل التوافق الذى بلغ 0,47، وهو دال عن حدى 99% ثقة و 1% شك.

ان هذه النتائج الكمية تدعمها اجابات وتصريحات العمال الكيفية حيث أدلى لنا أحد اميين بقولة (ان عملى هذا نار تحرق جسمى فالله يحرق الاستعمار الفرنسى) وهنا يريد العامل الاشارة الى الظروف التاريخية الصعبة التى عاشها اثناء الاحتلال الفرنسى للجزائر والتى حرمته من أن يواصل تعليمه أو يحصل على تكوين فى عمل معين وقال آخر (ان تقطايع الاشرطة الحديدية يتقطع معه لحمى بينما زميلى لا يقترب من النار أبدا) ويقارن هنا هذا العامل بين زميله الذى يمارس مهنته الكهرباء والذى لديه مستوى تعليمى أعلى منه وبين حالته هو الذى ليس لديه أى متسوى تعليمى .

ان تصريحات العمال وخاصة الاميين وذووا مستوى التعليم الابتدائى بأن الاعمال التى يقومون بها صعبة وخطيرة ،صحية وهذا ما عشناه بالفعل معهم أثناء تواجدنا بالمركب ،حيث أن الحرارة المنبعثة عند عملية تذويب الحديد وصبه تكاد تحرق أجسام العمال ، ورغم الوسائل الوقائية للحرارة الموجودة بالمنشأة ،فأن الحرارة لا تنخفض بل تزداد ارتفاعا خاصة فى فصل الصيف فترة اجراء البحث الميدانى ومما يزيد فى خطورة العمل نقص المياه الصالحة للشرب بالوحدة . وفترة شهر رمضان أين يجد العامل نفسه أمام أمرين فى أشد الصعوبة العمل العمل فى درجة مرتفعة من الحرارة والامساك طول النهار من الطعام والشراب.

1- قيمة كا² : 29,53 بدرجة حرية 6

مع كل هذه الظروف الفيزيقية والطبيعية الصعبة فأن العمال يمارسون أعمالهم بارادة وعزيمة وفى هذا الصدد صرح لنا آحد المسوء ولين بقوله (هناك لجنة من وزارة الشؤون الدينية بالتنسيق مع وزارة الصناعة الثقيلة ، قامت بزيارة فى شهر رمضان للمركب بمختلف وحداته سمحت بعدها للعمال الذين يمارسون أعمال خطيرة وفى درجة حرارة مرتفعة أن يفطروا ، لكن العمال واصلوا الصيام والعمل معا دون أن يفطروا يوما واحدا .)

سؤال رقم (15) هل أنت راضى عن عملك؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى كمتغير اساسى فى فرضيتنا الاولى حتى نتحقق من صحة تأثيره على رضا العمال الريفيين عن عملهم واندماجهم بمنشأتهم باعتبار أن الرضا من العمل يعتبر عنصر من عناصر الاندماج .

المستوى التعليمى / الرضا عن العمل	راضى	%	غير راضى	%	المجموع
أمى	11	%22	39	%78	50
ابتدائى	14	%58,33	10	%41,66	24
متوسط	05	%35,71	09	%64,28	14
ثانوى	09	%75	03	%25	12
المجموع	39	%39	61	%61	100

- الجدول رقم (43) يبين مدى رضا أفراد فيئة البحث عن عملهم تبعا للمستوى التعليمى .

يتضح من الجدول أن الذين عبروا عدم رضاهم عن عملهم يمثلون 78٪ بالنسبة للأميين و25٪ بالنسبة للمتعلمين تعليم ثانوي .

ومن هنا نرى أن الاميين والغير متعلمين أقل رضا عن عملهم من المتعلمين تعليم ثانوي ، وقد أكد هذه العلاقة معامل الاقتران بين الاميين والمتعلمين تعليم ثانوي الراضيين عن عملهم حيث كشف عن وجود ارتباط قدره 0,37 ، وقد بينت حدود الدلالة الاحصائية لهذه القيمة لمعامل الاقتران أنها دالة ضمن 99٪ ثقة و 1٪ شك . وأكدها اختبار (كا[1]) الذي كان دالا عن مستوى 0,001 . (1)

وان هذه النتائج الكمية دعمتها تصريحات العمال الكيفية حيث أشار لنا أحد العمال الأميين بقوله (ان الشباب الذين تعلموا هم فقط لا بأس بهم في عملهم . بينما نحن الله غالنب) ويقصد هنا العامل بأن الشباب كانت لهم فرصة للتعليم والتكوين بينما هم قد فاتهم الوقت ، وقال أخر (كيف أرضى عن عملي وأنا أحترق طول النهار لوكنت متعلما ربما أرضى الان عملي سيكون خفيفا وغير خطير) بينما صرح احد العمال المتعلمين تعليم ثانوي يقوله (ان مستواي التعليمي يسمح لي بممارسة عمل خفيف استعمل فيه فكري أكثر من عضلاتي فيصبح سهلا) .

1- قيمة كا (2) = 16,25 عن درجة حرية 3

سؤال رقم (16) . هل علاقتك مع المسؤولين عليك في العمل حسنة أم سيئة؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمي كي يتحقق من مدى تأثيره على نوع العلاقة التي تربط العمال بمسؤوليتهم.

المستوى التعليمي / العلاقة مع المسؤولين	حسنة	%	سيئة	%	المجموع
أمي	32	%64	18	%36	50
ابتدائي	13	%54,16	11	%45,83	24
متوسط	07	%50	07	%50	14
ثانوي	02	%16,66	10	%83,33	12
المجموع	54	%54	46	%46	100

- الجدول رقم (44) بين نوع علاقة أفراد فئة البحث مع مسؤوليهم في العمل تبعا للمستوى التعليمي.

ويتضح من الجدول أن العلاقة الموجودة بين العمال ومسؤوليهم هي علاقة عكسية حيث أن كلما ارتفع المستوى التعليمي وخاصة لدى فئة الثانويين، فان العلاقة تكون سيئة، بينما كلما انخفض المستوى التعليمي وخاصة لدى فئة الاميين تكون العلاقة حسنة.

هذا ما يفسر بأن أفراد فئة البحث الاميين نسبة 64% والذين يعتبرون بأن علاقاتهم حسنة مع مسؤوليهم راجع الى تسامحهم معهم وعدم ادراكهم لقوتهم داخل الوحدة وبالتالي يفضلون العلاقات التسامحية.

... / ...

بنـــينما فيئــة العمال المتعلمين تعلـيم ثانوى بشبـه 83,33٪ يــعتبرون بأن علاقاتــهم سيئــة مع مسؤوليتــهم وهذا ما يفســـر الصـــراع المــوجود لديــهم ما أجـل الوصول الى تحقيـق طموحاتـــهم للحصول على منصـب المسؤوليـة والترقيــــــــة.

وقـــد أكـــد هــذه النتيجـة معامل التوافق الذى بلغ 0,28 عنـــن حـــدى 95٪ ثقـــة و 5٪ شـك،حصل عليـها اختيار (كا^2) الذى كانـــت قيمتــه دالـــة عن مستوى المعنوية 0,05. (1)

ان هـــذه النتائج الكميــة تدعمـها الشواهد الكيفيـــة حيـث صـــرح أحـــد العمال الأميـــين بقولــه (ان علاقة لا بد أن تكـــون حسنـــة مع مسؤولى حتى يساعدنى ويحترمنى فى العمل) وقال ثانى (ان أطبـــن كل ما يقولــه لى رئيســـى فى العمل ،فعلاقـــتى معـــه دائمـــا حسنـــــة) وقال ثالــث (كل واحد فى عمله ،فاذا طلب منى عمل قمـــت بـــه ،واذا لم يطلـب مــنى أى عمـل فأواصل كالمادة.)

على هـــذه الصـــورة نلاحـــظ أيضا بأن الــعمال الأميـــــين والذيـــن هم كبـــار فـــى الســن يغلـب عليـهم طابـــع روح التعاون واحترام الآخريـــن علـــى طريقـــة ما يســـود فى الريـــف ،ولذلك ففى المركــــــب يتبـــــعون نفس الطريقـــة فى علاقاتـــهم مع مسؤوليـــهم فى العمل ،بالاضافة الى أن مستواهم التعليمى لا يسمـح لـــهم بالطموح الى تقلـــد مناصب المســؤوليـــة فيكون فقـــط بتطبيق الاوامــــر وطاعة رئيســـــهم ،بينما فيـــئة المتعلمـــين تعلـيم ثانوى لديـــهم طموحات ويرون بأن مسؤوليـــهم ليسـوا أكـــثر منـــهم فى التعلـــيم ،وربما بعضـهم لديهم مســـــــتوى أقـل منـــهم .

1- قيمـــة كـا^2 = 8,08 بدرجـــة حريـــة 3

وفى هذا الصدد صرح لنا أحد بقوله (كيف تكون علاقة حسنة مع مسؤول أقل منى مستوى فى التعليم ،وهو رئيس علــى) وقال آخر (ان مستوى يسمح لى بأن أكون أحسن من المسؤول علــى فهو يحسدنى ولا يحترمنى فأنا أيضا لا أحترمه .)

- سؤال رقم (14) من أى جهة هم أصدقائك ؟

نربط هذا السؤال بالمستوى التعليمى من أجل معرفة مدى تأثيره على كيفية تكوين نوع الأصدقاء بالنسبة لأفراد فئة البحث وهل يساعدهم فى التحرر من الروابط القرابية والريفية ويجعلهم أكثر اندماج فى علاقاتهم مع مختلف الأفراد بغض النظر عن الأصل الريفى .

نوع الأصدقاء / المستوى التعليمى	من القرية	%	من العائلة	%	من المدينة أو الوحدة	%	ليست عنده	%	المجموع
أمى	35	%70	06	%12	01	%02	08	%16	50
ابتدائى	04	%16	6	%25	08	%33	06	%25	24
متوسط	03	%21.42	02	%14.28	07	%50	02	%14.28	14
ثانوى	02	%16.66	/	/	10	%83.33	/	.	12
المجموع	44	%44	14	%14	26	%26	16	%16	100

- الجدول رقم (45) يبين نوع أصدقاء أفراد فئة البحث تبعا للمستوى التعليمى .

.../.....

ويتضح من هذا الجدول بأن هناك ميل كبير الى العلاقات القرابية الريفية ، حيث نلاحظ أن الاميين والذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي متشابهين نوعا ما في اتجاه علاقاتهم نحو الأفراد الذين هم من قريتهم و من عائلاتهم ، بينما العمال الذين لديهم تعليم متوسط وثانوي أكثر تفتح في علاقتهما وهي متجهة الى تكوين أصدقاء سواء من المدينة أو من الوحدة دون الأخذ بعين الاعتبار أصلهم الجغرافي أو انتمائهم العائلي وقد دل على هذا الميل في العلاقة مختلف المعالجات الاحصائية فقد كشف اختبار (كا²) الذي كانت قيمته دالة عند مستوى (0,001) . (1) وأكد هذه النتيجة معامل التوافق الذي بلغ 0,57 عند حدي 99٪ ثقة و 1٪ شك

ان هذه النتائج الكمية تدعمها اجابات وتصريحات العمال الكيفية حيث أكد لنا أحدا لعمال الريفيين المتعلقين بقوله (اني الان لا أرى فرق بين صديق لي من القرية أو من المدينة) وقال ثاني وهو أمي (اني لا أثق بأحد دنا في المدنية ، سوى أفراد عائلتي) وقال ثالث (ليست لي عقد الريف بعد أن تعلمت وأستطيع أن أصاحب أي حد) وقال عامل ريفي متعلم (انني درست وتعلمت كي أستطيع أن أتخلص من الروابط العائلية والريفية) .

نستخلصه من النتائج السابقة حول تأثير المستوى التعليمي على اندماج العمال الريفيين في المنشأة كمايلي :

.../...

1 - قيمة كا² = 49,54 بدرجة حرية 9

- يحدد المستوى التعليمي بدرجة كبيرة رضا العامل عن عمله ولو أن هناك عوامل أخرى تتدخل كتوفير الخدمات الاجتماعية ووضعه الاقتصادية والتي سوف تتعرض لها في الفصل القادم كما يحدد المستوى التعليمي نوع العمل الذي يقوم به ، فكلما كان مستواه التعليمي ضعيفا ، كلما كانت نوعية العمل يقوم به صعبا وخطيرا .

- يؤثر المستوى التعليمي للعمال بصورة عكسية على علاقات العامل داخل التنظيم فاعتبار العمال الأميين في علاقاتهم حسنة مع مسؤوليهم يبرز مدى عدم ادراكهم لعلاقات السلطة وحقيقة الصراع الذي يضعهم كطبقة أو فئة متميزة عن مسؤوليهم ، بالاضافة الى عدم تفهمهم لحقوقهم وواجباتهم لعدم قدرتهم العلمية للاطلاع على قوانين العمل التي تضمن لهم حقوقهم .

يحرر المستوى التعليمي المرتفع العامل الريفي بدرجة كبيرة من القيود والروابط العائلية التي تفرض عليه نوع علاقاته مع أصدقائه وتجبره على اختيارهم من العائلة أو القرية .

- يؤدي ضعف المستوى التعليمي للعمال الى تكوين أصدقاء وعلاقات اجتماعية من العائلة أو القرية ، فيحافظوا بذلك على استمرارية العلاقات القرابية ولا يتقبلون بالتفتح على غير الريفيين ، فتصبح بذلك علاقاتهم الاجتماعية منحصرة داخل اطار علاقات ضيقة ، تؤثر سلبا على اندماجهم مع الوسط الاجتماعي العام الموجودين فيه ، فيطول صراعهم مع محيطهم الاجتماعي نتيجة الاختلافات في العادات والتقاليد وطريقة التفكير والمعاملة .

الفصل العاشر

الوسائل التي تستخدمها وتؤثر عن طريقها المنشأة على الادماج واندماج العمال الريفيين بها

الفصل العاشر

الوسائل التي تستخدمها وتؤثر عن طريقها المنشأة على ادماج واندماج العمال الريفيين بها .

تمهيد :

سنحاول في هذا الفصل دراسة الوسائل والطرق التي تستخدمها المنشأة وتؤثر عن طريقها على اندماج عمالها بها وذلك حسب فرضيتنا الثانية والتي تقول بأن الوسائل والطرق المستخدمة في المنشأة الصناعية الجزائرية غير ناجحة ،وحسب منطلقاتنا النظرية اعتبرناها أيضا مهمة وفعالة في تحقيق دمج العمال بمنشأتهم وأن عدم تطبيقها أو التقصير في استخدامها يؤدي الى سلبيات خطيرة على ذلك الاندماج

على هذه الصورة اعتبرنا بأن تلك الوسائل والطرق تتمثل في توفير خدمات السكن والنقل والمطعم والتكوين و الترقية ودروس محو الأمية وارسال أطفال العمال الى المخيمات الصيفية كما اعتبرناها .

.../...

كمناصر نقيم بها درجة اندماج العمال بمنشأتهم لما لها من تأثير على نفسيتهم وحالتهم الصحية والاجتماعية والاقتصادية .
ولقد قمنا بتقسيم هذه الوسائل والطرق الى ايجابية وسلبية ونقصد بالوسائل والطرق الايجابية تلك التى تعمل المنشأة على توفيرها لمعظم عمالها الريفيين دون استثناء ، وبالوسائل السلبية تلك التى لا تعمل المنشأة على توفيرها ، ولا يستفيد منها معظم عمالها الريفيين ، بحيث تكون لدينا بعد ذلك فكرة واضحة عن مدى نجاعة هذه الوسائل والطرق بالمنشأة ونستطيع التأكد من صحة فرضيتنا حول نجاعتها ، أو عدم نجاعتها فى تحقيق اندماج عمالها الريفيين بها .

ونختم هذا الفصل بمحاولة التعرف على مدى اندماج فئة أفراد البحث الريفيين بمنشأتهم عن طريق معرفة آراءهم حول ظروف معيشتهم قبل وبعد التحاقهم بها ومدى اعتزازهم وافتخارهم بها كعمال ريفيين وحول الوسائل والطرق التى تحقق أكثر اندماجهم فيها .

.../...

أولا - الوسائل الايجابية التي تستخدمها المنشأة لادماج عمالها الريفيين فيها :

1 - النقل : تعتبر خدمات النقل والمواصلات من بين الوسائل والطرق الهامة التى لابد على المنشأة الصناعية أن توفرها لعمالها الريفيين ،بحيث تضمن لهم التنقل السريع والسهل بين مناطق سكنهم ومنطقة عملهم ،وتحافظ على قواهم الجسمية والفكرية مما يكون له انعكاس ايجابى على درجة اندماجهم وانتجيهم بها . ومن أجل معرفة مدى توفير واستفادة افراد البحث الريفيين بالمنشأة تم طرح السؤال التالى رقم (18) هل تقدم لك المنشأة وسائل النقل ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث نسبة 100 ٪ وقالوا باجماع أن المنشأة توفر لهم وسائل النقل وهى مختلفة كالحافلات والقاطرات .

وتجدر الملاحظة هنا أن مركب الحجار بمدينة عنابة يتوفر على امكانيات ضخمة فى مجال النقل ،وتخصص له المديرية العامة عن طريق مديرية التجهيزات والنقل مبالغ ضخمة كى تغطى كامل الأماكن والمناطق التى يقطن بها عمالها ،ويتوفر عنهم

.../...

المصاريف المبعثرة هنا وهناك بين الحافلات العمومية أو سيارات الأجرة .

سؤال رقم (19) ما هي الوسيلة التي تلتحق بها الى مصنعك ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات أفراد فئة البحث في المحاور المبينة في الجدول التالي :

الوسائل التي يلتحق بها العامل الى مصنعه	التكرارات	النسبة المئوية
سيرا على الاقدام	/	/
على طريق حافلة النقل البلدي	/	/ /
حافلة وقطار نقل العمال	92	%92
أخرى	08	%08
المجموع	100	100

الجدول رقم (46) يبين الوسيلة التي يلتحق بها العمال الريفيين الى المنشأة .

.../...

يتضح من الجدول مايلي :

- أغلبية العمال بنسبة (92٪) أكدوا أن الوسيلة الأكثر استعمالا للالتحاقهم بالمنشأة هي الحافلة أو القطار التابع لمنشأتهم ، مما يبرز سعي المنشأة على تحقيق هذه الخدمة الهامة لأهميتها وتأثيرها على مردودية عمالها الانتاجية من ناحية وحفاظا على الوقت من ناحية أخرى .

- نسبة ضئيلة جدا تمثل 08٪ من مجموع أفراد فئة البحث أكدت على استعمالها لوسائل أخرى للوصول الى المنشأة مثل الدراجة النارية أو العادية أو السيارة .

ما يجب ملاحظته حول هؤلاء العمال الذين يستخدمون وسائل أخرى للالتحاق بالمنشأة أنهم أشاروا سابقا بأن المنشأة توفر لهم وسائل النقل ولكنهم لا يتعملونها لانهم يفضلون وسائلهم الخاصة .

رغم ما توفره المنشأة من وسائل النقل الا أن معدل التغيب مرتفع لدى عمالها ، وغالبا ما ترتبط مشكلة غياب العمال بعدم توفير وسائل النقل الضرورية ، لكن بمركب الحجار بالعكس ومع ذلك فأن خطورته تطرح بقوة حسب ما صرح لنا به المسؤولين لانه لا يهدد عملية الانتاج فحسب بل يؤدي الى ضعف الروح المعنوية بين العمال وضعف مساهمتهم في نشاط جماعة العمل . (1)

---

1 - راجع طلعت ابراهيم لطفي : تغيب العمال في المجال الصناعي . الصناعة مجلة مجلة صناعية نصف سنوية . تصدر عن مركز الابحاث التنمية الصناعية - العربية السعودية ص 61 . عدد 10 - 1979 .

بالاضافة الى ما يخلفه من نزاعات وحزازات مع مسوء وليهم في العمل .

على هذه الصورة تم طرحنا السؤال حول التغيب وأسبابه لمعرفة مدى تسبب وسائل النقل في حدوثه.

سؤال رقم (20) هل تتغيب عن عملك بالمنشأة ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

هل تتغيب	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	64	٪64
لا	36	٪36
المجموع	100	100

الجدول رقم (77 4) يبين مدى تغيب أفراد فئة البحث عن عملهم بالمنشأة .

ويتضح من الجدول مايلي :

ـ 64 عاملا (أي نسبة 64 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يتغيبون عن أعمالهم وهم الاغلبية الساحقة .

.../...

-36 عاملا (أى 36٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يتغيبون عن أعمالهم.

وفى حالة الاجابة بنعم سألنا العمال لماذ ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث الذين يتغيبون وبمأن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجاباتهم حسب المحاور المبينة فى الجدول التالى :

أسباب تغيب العمال غن عملهم الاجابة فى هذا السؤال محاور	التكرارات	النسبة المئوية
مشاكل النقل	15	٪15
مشاكل عائلية	29	٪29
مشاكل صحية	20	٪20
لا يتغيبون	36	٪36
المجموع	100	100

-الجدول رقم (48) يبين آراء العمال حول أسباب تغيبهم عن أعمالهم بالمنشأة.

.../...

- المحور الأول : 15 عاملا (أى نسبة 15 ٪) من مجموع افراد فئة البحث يتغيبون ويرجعون سبب تغيبهم الى النقل ، وهم نسبة ضئيلة اذا ما عرفنا سابقا بأن المنشأة توفر النقل لكل عمالها أنظر جدول رقم (43) ما عدى 08٪ منهم يستعملون وسائلهم الخاصة للالتحاق بالمصنع واتضح فى هذا السؤال أنهم يتغيبون بسبب تعطل أو فساد الوسائل التى يستعملونها ، وأن 07 عمالا الآخرين تبين أنهم يسكنون فى مناطق جبلية لا توجد بها طرق معبدة مما يصعب على حافلات المنشأة وصولها وبالتالى يتغيبون .

- المحور الثانى : أجاب 29 عاملا (أى نسبة 29 ٪) من مجموع فئة البحث بأن السبب الرئيسى لتغيبهم المشاكل العائلية ، وفى هذا الصدد صرح لنا أحد العمال بقوله (ليس لى الوقت الكافى للاهتمام بمشاكل عائلتى وأولادى فالمصنع أخذ كل وقتى) .

فنلاحظ من خلال قول هذا العامل أن التشتت بين عمله ومشاكل عائلته لا يسمح بالحضور دائما ، ورغم وجود المساعدات الاجتماعية فان العمال يرون بأنه غير كافى ، وان المساعدة الاجتماعية لا تتدخل لمساعدة عائلات العمال الا فى حالات نادرة جدا كالمرض الخطير .

.../...

على هذه الصورة حتى حضور العامل أثناء العمل يصبح حضورا جسميا فقط ،بينما ذهنه مشغول بمشاكله العائلية . خاصة عند انتهاء العطلة الأسبوعية حيث يبدأ العامل عمله يترك وراءه كل مشاكل عائلته والتي تصبح شغله الشاغل طول الأسبوع وفي هذا الصدد أشار لنا عامل بقوله (ان تفكيري مشغول بمشاكل عائلتي حتى أكاد أن أتيه أحيانا) وأشار عامل ثاني بقوله (ان مشاكل عائلتي تشغلني لحد توتر أعصابي) وهذه التصريحات أدلة قاطعة على تأثير المشاكل العائلية ليس على كفايتهم الانتاجية فحسب ولكن على اندماجهم بمنشأتهم أيضا وتتفق هذه النتائج وما توصل اليه كل من علي الكنز ،والسعيد شيخي جمال فريد في دراستهم حول الشركة الوطنية للحديد والصلب ،فيما يخص الحضور الجسمي والغياب الذهني . (1) تأثيرا بالمشاكل الخارجية .

المحور الثالث: أجاب 20 عاملا (أي نسبة 31,25 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث ،بأن السبب الرئيسي في تغيبهم يرجع الى الامراض وتدهور صحتهم ،وهذا ما لاحظناه بالعمل أثناء تواجدنا بالمصنع حيث أن أغلبية العمال يقومون بأعمال بسيطة لا تتطلب مستوى عالي من التعليم لكنها ثقيلة وتتم وسط ظروف فيزيقية سيئة خاصة ارتفاع درجة الحرارة

---

1) Ali EL Kenz et autres : Industrie et societe op-cit P.80.

بالوحدة وكثرة الغبار والأوساخ - مما يؤدي الى انتشار الأمراض بين أوساط العمال ، ورغم وجود طبيب بالمنشأة ، الا أن العمال يفضلون العلاج خارج المنشأة عند طبيب خاص لعدم ثقتهم بطبيب المنشأة باعتباره يمثل بالنسبة لهم رقابة المصنع عليهم.

يمكن استخلاصه من هذا السؤال : أن أكثرية أفراد فئة البحث يعتبرون بأن الأسباب الرئيسية التي تؤدي الى تغيبهم عن العمل ترجع الى سببين اثنين وهما :

1- الأسباب الصحية.

2- الأسباب العائلية.

سؤال رقم (21) طلبنا من أفراد فئة البحث الذين يتغيبون هل تقدر المنشأة وضعيتكم هذه ؟ .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث الذين يتغيبون وكانت اجابتهم موزعة كالتالي :

.../...

هل المنشأة تقدر وضعيتكم عندما يتغيبون	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	05	%5
لا	59	%59
لا يتغيبون	36	%36
المجموع	100	100

- الجدول رقم (49) يبين مدى تقدير المنشأة لوضعية العمال الريفيين عندما يتغيبون.

ويتضح من هذا الجدول مايلي :

- 05 عمال (أى نسبة 5 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن المنشأة تقدر وضعيتهم عند ما يتغيبون.

- 59 عاملا (أى نسبة 59 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن المنشأة لا تقدر وضعيتهم عند ما يتغيبون. وبعد ذلك سألنا أفراد فئة البحث الذين قالوا بأن المنشأة لا تقدر وضعيتهم عند ما يتغيبون لماذا ؟ قالوا لنا باجماع بأن المنشأة لا تعترف بمشاكلنا العائلية ولا بالشهادات الطبية وحسب تصريحاتهم فانهم اذا ذهبوا الى المساعدة الاجتماعية لمساعدتهم

.../...

على مشاكلهم فانها غالبا ما تطلب منهم الانتظار ، واذا ما ذهبوا الى طبيب المنشأة فلا يحصلون أبدا على عطلة مرضية ، ما يجبرهم على التغيب لحل مشاكلهم بأنفسهم فيتعرضوا الى العقاب الذى يصل الى حد التهديد بالطرد وفى هذا الصدد صرح لنا أحد العمال بقوله (ان طبيب المنشأة لا يعطينا الراحة ولو يرانا نموت أمامه) وقال آخر (ان فى هذا المصنع لا يوجد أى تفهم لمشاكلنا ، فأنا تأخرت عن العمل بسبب شكل عائلى فقررت الادارة سحب أجرتى ليوم كامل) .

2- المطعم :

ان مركب الحجار بمدينة عنابة يحتوى على مطعم بكل وحدة من وحداته الانتاجية المنتشرة عبره ، وهى تتوفر على كل الامكانيات المادية والصحية ، فبذلك يتفادى عمال الوحدات المختلفة التنقل الى المطعم المركزى لتوفر كل وحدة على مطعمها الخاص.

على هذه الصورة يعتبر معظم العمال بأن منشأتهم توفر لهم خدمات التغذية بصورة جيدة الا أن هناك البعض من أفراد فئة بحثنا يعتبرون الأكل المقدم غير لائق ويفضلون الطعام الذى يحضر فى البيت أو الذى يشترونه من عند المحلات.

.../...

على هذه الصورة طرحنا السؤال التالي رقم (12) هل تأكلون بمطاعم المنشأة ؟

فكانت اجابات أفراد فئة البحث موزعة كالتالي :

تأكلون بمطاعم المنشأة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	89	٪89
لا	11	٪11
المجموع	100	100

الجدول رقم (50) يبين مدى تناول أفراد فئة البحث للوجبات الغذائية بمطاعم المنشأة.

يتضح من الجدول ما يلي :

- 89 عاملا (أى نسبة 89 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يأكلون بمطاعم المنشأة.

- 11 عاملا (أى نسبة 11 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يتناولون وجباتهم الغذائية بمطاعم المنشأة.

وسألناهم بعد ذلك فى حالة الاجابة بلا أو نعم لماذا ؟

فكانت اجاباتهم متعددة ومختلفة قمنا بتبويبها حسب المحاور التالية.

.../...

- المحور الأول : بالنسبة للذين أجابوا بنعم وهم الأغلبية الساحقة (89 %) فأنهم أسباب تناولهم لوجباتهم الغذائية لمطعم المنشأة لحددناها كالتالي :

- تناولهم لوجباتهم الغذائية بمطعم المنشأة يوفر عليهم مشقة التنقل من المنشأة الى البيت.

- صعوبة عملهم الذى يقوم على أساس 8 ساعات متواصلة من الخامسة صباحا الى الواحدة بعد منتصف النهار يفرض عليهم أن يأكلوا بمطعم المنشأة.

- تعويضهم للجهد المبذول فى العملية الانتاجية عن طريق الأطعمة المقدمة والتى تحتوى على كامل الفيتامينات والحريرات الضرورية للجسم.

- توفر المطعم على النظافة والمراقبة الصحية يشجعهم على الأكل به.

- المحور الثانى : بالنسبة للذين أجابوا بلا وهم بنسبة (11 %) فأنهم يرجعون أسباب عدم تناولهم لوجباتهم الغذائية بمطعم المنشأة للعوامل التالية :

- التعود على تناول الطعام المحضر فى البيت ، وعدم تكيفهم مع الأكل المقدم بمطعم المنشأة.

- عدم احتواء المطعم على المرافق الصحية ، بالاضافة الى ضعف كفاءة الطباخين.

.../...

- تأثر صحتهم بالأكل المقدم بمطاعم المنشأة نتيجة الأكل المختلط فيصابون بأمراض المعدة.

نستخلص من الوسائل الاجابية المقدمة من طرف المنشأة لادماج العمال الريفيين مايلي :

- الأغلبية من أفراد فئة البحث يستفيدون من خدمات النقل التي توفرها المنشأة والمتمثلة خاصة في الحافلات والطائرات وبذلك تلعب خدمة النقل بالمنشأة دورا ايجابيا في دمج العمال بمنشأتهم.

- لا تعد وسيلة النقل سببا رئيسيا في غياب أفراد فئة البحث وبالتالي يتأكد الدور الايجابي للنقل داخل المنشأة ويتضح أن هناك أسبابا أخرى تدفعهم الى الغياب وتتمثل خاصة في المشاكل العائلية والصحية.

- الأكثرية من افراد فئة البحث يستفيدون من خدمات التغذية داخل المنشأة ،وبالتالي فمعظمهم يتناولون وجباتهم الغذائية بمطاعمها ،التي يؤكد معظم أفراد فئة البحث بأنها تحتوى على المرافق الصحية ،الضرورية وان الأطعمة المقدمة فيها يحتوى أيضا على كامل الفيتامينات والحريرات اللازمة للجسم.

- أغلبية فقط من أفراد فئة البحث بنسبة (11 ٪) يعتبرون بأن خدمات التغذية بالمنشأة غير لائقة وغير كافية ويرجعون سبب ذلك الى الاطعمة الغير لائقة وعدم كفاءة الطباخين بالاضافة الى عدم توفر الشروط الصحية للأكل.

.../...

على هذه الصورة نلاحظ بأن الوسائل الايجابية التى تستخدمها المنشأة لدمج عمالها فيها تتمثل فقط فى النقل وخدمات التغذية وهى وسائل غير كافية لتحقيق الاندماج لعمالها ، وبالتالى يتضح لنا بأن كل الوسائل والطرق الأخرى هى سلبية ولا يستفيدونها أفراد فئة البحث كما ينبغى، وخاصة السكن والتكوين ودور محو الأمية والترقية الخ ..... والتى سوف نتعرض لها الان فى عنصر الوسائل والطرق السلبية والتى لا تعمل المنشأة على تقديمها للعمال الريفيين مما تكون له انعكاسات سلبية على درجة اندماجهم بها .

ثانيا - الوسائل السلبية التى لا يستفيد منها معظم أفراد فئة البحث بالمنشأة.

1 - السكن :

ان عملية توفير المساكن لأفراد المجتمع العاملين تعد من العوامل الأساسية والهامة فى حركة التنمية الاقتصادية المرتكزة أساسا على التصنيع.

وفى الجزائر فان غياب وعدم توفير المسكن للعمال قد أدى بهم الى التوافد على الاحياء القصديرية الذى اتسع نطاقه ابتداءا من السبعينات ومع بداية المخططين الرباعيين ، وانطلاق الثورة الزراعية ، وهى المرحلة التى شهدت فى البلاد حركة تنموية واسعة النطاق ، مما أدى الى نمو جغرافى ، ومهنى ، واجتماعى هام عبر مناطق البلاد وخاصة المراكز الصناعية الكبرى ، حيث نمت وتوسعت هذه المراكز كنتيجة حتمية بسبب تركيز المشاريع الصناعية الكبرى بها ، وهى لم تكن بعد مهيأة من حيث المرافق السكنية والتجهيزات الضرورية لاستقبال جيوش العمال .

.../...

ومن بين هذه المراكز الصناعية الكبرى مصنع الحجار محل الدراسة ـ بمدينة عنابة حيث يبلغ عدد عماله الان حوالي 18000 عامل ، فهل بامكانه توفير خدمات السكن لكل عماله أم انه عاجز عن ذلك ؟

هذا ما سوف نتعرف عليه الان وخاصة بالنسبة لافراد فئة البحث بوحدة تذويب الحديد عن طريق الاوكسجين ، اذا ما كانوا قد استفادوا من خدمات السكن بمنشأتهم أم أنهم يعانون منه مما يجعلهم في عدم استقرار وعدم اندماج بها .

على هذه الصورة نبدأ في طرح الاسئلة الخاصة بالسكن كوسيلة من الوسائل التي تستخدمها لتأثر بها المنشأة على اندماج عمالها بها .

سؤال رقم (23) هل تقدم لك المنشأة سكنا ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

هل تقدم لك المنشأة سكنا ؟	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	05	%05
لا	95	%95
المجموع	100	100

ـ الجدول رقم (51) يبين مدى استفادة أفراد فئة البحث من خدمات السكن بمنشأتهم.

.../...

ويتضح من الجدول مايلي :

- 05 عمال (أى نسبة 05 ٪) من مجموع افراد فئة البحث أجابوا بأنهم تحصلوا على سكنا من طرف منشأتهم وهى نسبة ضئيلة جدا .
وحسب مقابلاتنا مع هؤلاء العمال الخمسة ، والذين لديهم أكثر من 10 سنوات عمل بالمنشأة ، مما يبين أقدميتهم بها ، ومن مستوى تعليمى متوسط قد صرحوا لنا بأنهم استفادوا من خدمة السكن فى بداية انجاز المركب حيث كان عدد العمال ضعيف ، وفى هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (نحن كان لدينا الحظ أننا سبقنا الاخرين)

- 95 عاملا (أى 95 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لم يستفيدوا من خدمة السكن ، وان المنشأة لم تقدم لهم أى مساعدة فى هذا الميدان .

نلاحظ هنا أن أغلبية أفراد فئة البحث لم يتحصلوا على سكنا من طرف المنشأة حيث يعتبر السكن من أعقد المشاكل التى يعانى منها العمال بصفة عامة فأهميته تنسيهم كل الخدمات الأخرى ، وحتى الأجر ، وهذا ماصرح لنا به أحد العمال الريفيين بقوله (أنا لا يهمنى أى شئ سوى أن أكون فى مسكن أنا وعائلتى) وقال آخر (اذا لم أكن أسكن ومعى عائلتى فكيف أعمل وأنتج .)

.../...

هذه الوضعية السكنية لأغلب فئة البحث تؤثر سلبا على اندماجهم بمنشأتهم وغالب ما يظهر سوء الاندماج هذا على معنوياتهم وعلاقاتهم وانتاجيتهم داخل التنظيم.

على هذه الصورة لقد صرح لنا هؤلاء العمال بأنهم صنعوا مساكنهم بأنفسهم على الطريقة التقليدية وبالوسائل البسيطة على شكل أكواخ وبيوت قصديرية حول نواحي مدينة عنابة والقرى المجاورة لها ، والتي تفتقد لأبسط شروط الصحة والنظافة.

سؤال رقم (24) ما هو نوع الذى تسكنه؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

نوع السكن	التكرارات	النسبة المئوية
قصري	07	%07
قصديري	60	%60
عادي	33	%33
المجموع	100	100

- الجدول رقم (52) يبين نوع السكن الذى يسكنه أفراد فئة البحث ويتضح من الجدول مايلي :

.../...

ويتضح من الجدول مايلـــــي :

- 07 عمالا (أى نسبة 07٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يسكنون بأكواخ (قربس) .

- 60 عامل (أى نسبة 60٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يسكنون بيوت قصديرية وهم الأغلبية السا حقة .

- 33 عاملا (أى نسبة 33٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يسكنون بيوت عاديـــة .

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول أن أغلب أفراد فئة البحث يسكنون بمساكن غير لائقة ولا تتوفر فيها أو في الشروط الصحية والتي هي اما عبارة عن أكواخ ،أو بيوت قصديرية ،مما يجعلهم في تذمر وثورة دائمين وهم بنسبة 67٪ من مجموع أفراد فئة البحث ،وفي خوف مستمر من الاخطار التي ممكن أن تصيبهم وعائلاتهم من جراء الانهيار أو التهديم لعدم صلابتها ومتانتها وتشهر بعض الدراسات حول السكن العمال لهذه الأخطار كتعرضها للانهيار خلال فصل الشتاء،والحرائق خلال فصل الصيف والأمراض الخطيرة والمعدية وغيرها .

---

1 - راجع جحجيج شريفة : دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية الوضع الاقتصادى والاجتماعي للجزائر - عدد خاص - المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل - بن عكنون - الجزائر .

.../...

بينمـــا نجـد أن نسبة ضعيفة تقـدر بـ 33٪ استفادة من مساكن عاديــة سـواء عـن طريـق الكـراء عـن الدولـة أو عن طريـق الأقارب والاصدقاء بكـراء عـدد من الـغرف مما يجعلهم يدفعون مصاريـــف كثيرة وغالبا ما يعيشـون فى مشاكل معـهم نتيجـة التأخـر عـن الدفع أو نتيجـة ضيـق تلـك الـغرف بالمقارنـة مع حجـم العائلـة الكبيـر.

سـؤال رقـم (25) هـل أنـت راضى عن مسكـنـك؟

أجـاب عن هـذا السؤال جميـع أفـراد فئة البحث وكانت أجوبتـهم موزعة كالتالـــى :

هل أنت راضى عن مسكنك	التكـرارات	النسبة المئوية
نـــعم	05	٪05
لا	95	٪95
المجمـوع	100	100

- الجدول رقـم (53) يبـين مـدى رضـا أفـراد فئـة البحـــث عـن مـساكنـــهم.

.../...

ويتضح من الجدول مايلي :

- 05 عمال (أي 5 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم راضيين عن مساكنهم ، وهي نسبة ضعيفة جدا .

- 95 عاملا (أي نسبة (95 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم غير راضيين عن مساكنهم وهي الأغلبية الساحقة .

وما نستطيع ملاحظاته من خلال هذه البيانات الكمية بأن عدم رضا نسبة 95 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث عن مساكنهم تعد نتيجة حتمية باعتبار أنهم يسكنون بيوت قصديرية أو أكواخ كما رأينا سابقا في جدول رقم (52) بالاضافة أن المنشأة لم تقدم لهم أي مساعدة في ميدان السكن ، حيث لم يستفيد منه سوى (05 ٪) ، أنظر جدول رقم (51) .

وكون تكون دراستنا سوسيولوجية نقوم بدراسة نسبة 95 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث الذين هم غير راضيين عن سكنهم حسب فرضية الدراسة التي تقول بأن الوسائل والطرق التي تستخدمها المنشأة غير ناجحة ومن بينها السكن والذي يؤدي الى ادماج العمال الريفيين بها بالمقارنة مع نوع السكن الذي يسكنونه لمعرفة مدى تأثير نوع السكن على رضاهم ، وبالتالي على اندماجهم بمنشأتهم على هذه الصورة تم تكوين الجدول التالي :

.../...

نوع السكن \ الرضا عن السكن	راضي	%	غير راضي	%	المجموع
قروي	/	%	07	%	07
قصديري	/	%	60	%	60
عادي	05	%	28	%	33
المجموع	05	%05	95	%95	100

- الجدول رقم (54) يبين مدى رضا أفراد فئة البحث عن مساكنهم تبعا لنوع السكن .

يتضح من هذا الجدول

بأن معظم أفراد فئة البحث بمختلف أنواع المساكن التي يسكنونها غير راضيين عنها بنسبة 95% ، بينما نسبة ضعيفة جدا تقدر 5% هم راضيين عن مساكنهم من النوع العادي وبالتالي تتضح العلاقة القوية الموجودة بين السكن ونوعه ومدى رضا العمال عنه ونلاحظ كذلك بأن الذين يسكنون بيوتا عادية هم غير راضيين عن نوع مساكنهم بنسبة 84ر84% حيث يرون بأن مساكنهم لا تختلف كثيرا عن البيوت القصديرية خاصة من حيث الضيق .

.../...

وقد أكدت مختلف المعالجات الاحصائية على وجود علاقة بين الرضا عن السكن ونوعه، قد كشف عنها اختبار (كا^2) الذى كان دالا عند مستوى المعنوية (005) (1) وأكدها معامل الارتباط الذى بلغ 0,25 عند حدى 95٪ ثقة و05٪ شك.

وقد أكدت هذه النتائج الكمية تصريحات أفراد فئة البحث الكيفية حيث صرح لنا أحدهم ممن يسكنون بيت قصديري بقوله (ان مسكني مقبرة أموت فيه كل يوم) وقال آخر (الاختناق يقتلني بمنزلي فلاأستطيع التنفس ولا أجد الراحة أبدا) وصرح عامل آخر له مسكن عادي بقوله (ان مسكني ضيق لحد أني لا أستطيع استقبال أهلي) وقال آخر (عدد أولادي ضعف عدد الغرف فكيف أرتاح أو أجد الهناء)

على هذه الصورة يتضح تذمر معظم أفراد فئة البحث من مساكنهم، وان هذا التذمر، قد توصلت اليه نتائج دراسة علي الكنز وشيخي حول عمال الشركة الوطنية للحديد والصلب بأن 80٪ من عمال وحدة تذويب الفولاذ بالاوكسجين، وهي نفس الوحدة محل دراستنا هم في ثورة وغضب دائمين. (2) أغلبهم من الريف ويسكنون مساكن غير لائقة من نوع القصدير.

1- قيمة كا^2 = 6,85 بدرجة حرية 2.

2- Voir: Ali EL Kenz et autres. Industrie et Socité op-cit .

نلاحظ اذا أن عدم توفير السكن اللائق من طرف المنشأة ينعكس سلبا على حياتهم الاجتماعية والصحية وبالتالي على اندماجهم بها وهذا ما توصلت اليه دراسة الاستاذ راضي الذي قارن بين حالة العمال الذين يسكنون مساكن لا تتوفر على المرافق الضرورية كالتهوية ومياه الشرب والاتساع وبين العمال الذين يسكنون في مساكن لائقة ومحترمة فتوصل الى أن نسبة الأمراض انخفضت عند فئة العمال الثانية نسبة 15 ٪ كذلك انخفاض عدد الوفيات الذي يسببه هدم المنازل نسبة 100 ٪ . (1) كما توصلت أيضا نتائج الدراسة الذي قام بها شارلزبون على الطبقة الكادحة القاطنة بالجانب الشرقي بلندن من أجل معرفة أسباب فقدهم وسوء حالتهم الى أن سوء حالة السكن والازدحام داخل المساكن يعتبران من أهم أسباب الحياة السيئة التي يعيشها العامل . (2)

سؤال رقم (26) هل تسكن مع عائلتك ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

1- أنظر : محمد فايق عبد الحميد : الرعاية العمالية في المجتمع الاشتراكي مصدر سابق . ص 1964 - 166 .

2- انظر : أحمد كامل وآخرون : الخدمة الاجتماعية والميثاق - مصدر سابق . ص 412 .

تسكن مع عائلتك	التكـــرارات	النسبة المئويـــة
نـــعم	80	%80
لا	20	%20
المجمـــوع	100	100

- الجدول رقم (55) يبيـن مـدى اقامـة العامل مع عائلتـــه :

يتضـح مـن الجـدول مايلـــي :

- 80 عـاملا (أى نسبـة 80%) مـن مجمـوع أفـراد فئـة البحث أجابـــوا بأنـــهم يعيشـــون مع عائـــلاتـــهم ويمثـــلون الأغلبيـــة الساحقـــة وهـــذا ما يشجع اســـتقرار العمـــال واندماجـــهم بمنشأتـــهم رغـم نـوع السكـن الغـير لائـــق فان وجـود العائلـة يعتـبر مـهما جـدا بالنسبة للعمـال .

- 20 عامـلا (أى نسبـــة 20%) مـن مجمـوع أفـراد فئـة البحث أجابـــوا بأنـــهم لا يسكنـــون مع عائلاتـــهم مما يسبـب لـــهم سـوء الاندمـاج والاستقـــرار خاصـــة أنـــهم يسكنـــون بـعيدا عـــن عائلاتـــهم وفي سؤال عـن مـــدى زيارتـــهم لعائلاتـــهم اجابـــوا بأنـــهم لا يستطيـــعون زيارتها سـوى فـــي المناسبـــات مثل الاعياد أو الافـراح أو الأمـراض الخطـــيرة .

.../...

وفي سوءال رقم (27) سألنا العامل : هل مازالت لديك أرض تحرثها أو حيوانات بالريف؟.

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجابتهم موزعة حسب المحاور التالية :

- المحور الأول : أجاب 88٪ من أفراد فئة البحث بأنهم قاموا كل صلة بخدمة الأرض وتربية الحيوانات بالريف رغم ما يجلبه ذلك - من فائدة ومدخول اضافي ، ويرجع السبب في ذلك حسب آراءهم الى صعوبة خدمة الأرض ، وعدم توفر الوقت الكافي لتربية الحيوانات وحتى في العطل فانهم يفضلون الاستراحة مع الأهل.

- المحور الثاني : أجاب 12٪ من أفراد فئة البحث بأنه مازالت لديهم علاقة بخدمة الأرض وتربية الحيوانات ، لكن لا يقومون باستغلالها بأنفسهم بل عن طريق الأهل والأقارب وحسبهم فهذا يساعدهم على تكوين مدخول اضافي بالاضافة الى الأجر الذي يحصلون عليه من العمل بالمنشأة للصمود أمام غلاء المعيشة بالمدينة.

اذن نلاحظ من خلال هذه الاجابات الكمية بأن معظم أفراد نسبة البحث الريفيين تخلصوا من علاقاتهم بالريف وخاصة بخدمة الأرض وهم مصممون على الاستقرار بالمدينة والاندماج مع العمل الصناعي ، لكن حسب تصريحاتهم فهناك شرط أساسي لتحقيق ذلك الاستقرار والاندماج وهو توفير السكن اللائق والمحترم ،

.../...

وفي هذا الصدد صرح لنا أحد العمال بقولة (ان وجود عائلتي معي سكن محترم هو كل حلمي) وقال آخر (مشكلتي وقلقي على عائلتي البعيدة بسبب عدم توفر السكن) .

سؤال رقم (28) اذا أعطاك المنشأة سكنا هل تبقى أم تفضل العودة الى الريف؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

النسبة المئوية	التكرارات	اذا اعطاك المنشأة مسكنا هل تبقى أم تفضل العودة الى الريف
٪100	100	يبقى
/	/	يفضل العودة
٪100	100	المجموع

- جدول رقم (56) يبين مدى بقاء أفراد فئة البحث لمنشأتهم عند توفير السكن أو تفضلهم للعودة الى الريف.

.../...

ويتضح جلياً من هذا الجدول بأن كل العمال الريفيين لا يغادرون منشأتهم وبالتالي المدينة عند توفير السكن وهذا ما صرح لنا به كل أفراد فئة البحث لمختلف مستوياتهم المهنية والتعليمية والمدنية وحتى الكبار في السن وهم بنسبة 16٪ . أنظر جدول رقم (6) يفضلون البقاء بالمدينة وبالمنشأة عند توفير السكن لاعتبارهم أن أقدميتهم طويلة بالمنشأة وينتظرون فقط الاحالة على المعاش، بالاضافة الى صعوبة الحياة الريفية التي لم تعد في استطاعتهم بعد كل هذا العمر الرجوع اليها عن جديد .

على هذه الصورة يتضح أهمية خدمات السكن بالنسبة لأفراد فئة البحث ، حيث يعتبرونها الشرط الرئيسي والحافز الأساسي لبقائهم بمنشأتهم وبالتالي استقرارهم واندماجهم فيها .

<u>سنستخلص مما سبق حول خدمات السكن مايلي :</u>

- أغلب أفراد فئة البحث لا يستفيدون من خدمات السكن ومعظمهم يعيش في مساكن غير لائقة وغير صحية سواء كانت قصديرية أم عادية ، مما أدى الى عدم رضاهم عنها ، وسوء اندماجهم بمنشأتهم.

- معظم أفراد فئة البحث يؤكدون على أهمية عنصر السكن كوسيلة أساسية لبقائهم بمنشأتهم والاندماج فيها .

.../...

- أغلب أفراد البحث لا يعودون لمناطقهم الأصلية عند توفر السكن بالمدينة (منشأتهم) لصعوبة الحياة هناك وخاصة التقاليد المعقدة وخدمة الأرض التي تتطلب مجهودا عضلية كبيرة وصبر شديد بالاضافة الى عدم رغبتهم في فقدان أقدميتهم وخبرتهم بمنشأتهم.

- كل أفراد فئة البحث يعتبرون باجماع أو وجود العائلة معهم سكن لائق ومحترم يشجعهم كثيرا على الاندماج مع منشأتهم لما يحققه السكن اللائق من اطمأنان واستقرار نفسي واجتماعي وضمانه لمستقبل الأطفال والعائلة من التشرد والضياع.

2- الطب :

ان سلامة العامل وأفراد عائلته صحيا تعتبر من العناصر الأساسية التي يتوقف عليها اندماجه لمنشأته وزيادة انتاجيته بالاضافة الى أن العامل الذي يكون مشغول الفكر أثناء تأدية عمله بصحته وصحة عائلاته غالبا ما يتشتت ذهنه وتتأثر نفسيته وعلاقاته مع زملائه ومع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه.

لذلك فأن توفير الخدمات الصحية بالمنشأة يعد من الوسائل والطرق الهامة التي تستخدمها وتقدمها المنشأة لأفرادها العاملين فيها لادماج عمالها فيها ، وفي هذا الصدد نحاول الان التعرف على مدى استفادة أفراد فئة بحثنا من خدمات الصحة التي موجودة بالمنشأة ، خاصة وأن مركب الحجار يحتوي على كل المرافق الصحية الضرورية للعلاج سواء المادية أو البشرية ،

.../...

بفضل خبرة مما لديه المهنية بشئون صحة العمال وعلاجهم وبفضل الامكانيات المالية الضخمة التى توفرها الدولة والمنشأة فى هذا الميدان؛

سؤال رقم (29) هل طبيب المنشأة يهتم بصحتكم؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجابتهم موزعة كالتالى :

هل طبيب المنشأة يهتم بصحتكم	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	21	٪21
لا	79	٪79
المجموع	100	100

الجدول رقم (57) يبين مدى استفادة أفراد فئة البحث من اهتمام الطبيب المنشأة بصحتهم.

يتضح من الجدول مايلى :

.../...

- 21 عاملا أي نسبة (21٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأن طبيب المنشأة يهتم بصحتهم ، ويزورنه لكن فقط في حالات الاصابات الخطيرة بحوادث العمل ، وبالتالي فاعتبارهم بأن طبيب المنشأة يهتم بصحتهم هو اعتبار نسبي الى حد كبير . لان واجبه وعمله يحتم عليه علاج مثل هذه الحالات الخطيرة من اصابات حوادث العمل . وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ان طبيب المنشأة لا يهتم بصحتنا الا عندما يرنا نلفظ أنفاسنا الاخيرة) .

- 79 عاملا (أي نسبة 79٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعرفون طبيب المنشأة وأنه لا يقوم أبدا بزيارتهم في أماكن عملهم ، حتى ولو أصيبوا بحادث أثناء العمل ، واذا ما نقلوا الى العيادة للعلاج فأن سوء الاستقبال الذي يلاقونه وعدم اهتمام الطبيب والممرضين بصحتهم يجعلهم لا يثقون في نوعية العلاج المقدم ، ويفضلون العلاج عند الطبيب الخاص ويتحملون رغم مصاريف اضافية من أجل الحفاظ على صحتهم ، وهناك من يعالج عن طريق الأعشاب أو العقاقير بالطريقة التقليدية ، بالاضافة الى أن أغلب هؤلاء العمال صرحوا لنا بأنهم يعتبرون طبيب المنشأة كمراقب عليهم من طرف الادارة وليس كمعالج ، فهو لا يعطيهم أبدا عطلة مرضية . وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ان الطبيب لو يرانا نموت لا يعطينا عطلة أو اجازة مرضية) وقال آخر (ان الطبيب هنا يحتقرنا ولا يحترمنا) وقال ثالث (الطبيب مثل كل المسؤولين فهو دائما يحرمني من الراحة .)

وفي سؤال رقم (30) سألنا هم اذا ما شعرت بتعب أو مرض أين تتوجه للعلاج ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وبمأن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات العمال في المحاور التالية :

المحور الأول : 59 عاملا أجابوا بأنهم في حالة الشعور بالتعب أو المرض فأنهم يعالجون عند الطبيب الخاص رغم يكلفهم ذلك من مصاريف اضافية الا أنهم صرحوا لنا بأن صحتهم أفضل من المال حيث قال لنا أحدهم ((صحتي الجيدة هي التي تأتي بالمال وتجعلني أعمل)) .

- المحور الثاني: 20 عاملا أجابوا بأنهم في حالة الشعور بالتعب أو المرض فانهم يفضلون العلاج بالطرق التقليدية عن طريق (الأعشاب) والعقاقير لمنفعتها وفعاليتها في العلاج بالاضافة الى ثمنها البسيط وتوفرها باستمرار وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (منذ كنت صغيرا وأهلي يعالجونني بالأعشاب والأوراق الطبيعية) وقال ثاني (ان العلاج والشفاء من عند الله وما رزقنا به في الطبيعة) ويقصد هنا هذا العامل بأن الطبيعة وما تحتوي عليه من ثروات كلها شفاء للناس حيث استشهد لنا هذا العامل بحديث وآية من القرآن حول فعاليبة كل من العسل والبصل والثوم في شفاء الناس.

- المحور الثالث : 21 عامل أجابوا بأنهم يعالجون عند طبيب المنشأة رغم ما يلاقونه من صعوبات ومشاكل لعجزهم عن العلاج خارج المنشأة ،

وبالتالي توفير مصاريف العلاج لاستثمارها في مجالات أخرى.

نستخلص مما سبق حول خدمات الصحة :

- عدم قيام قسم الرعاية الصحية بدوره العلاجي والوقائي المتمثل في تقديم العلاج اللازم لكل عامل، مما أدى الى فقدان ثقة العمال في كفاءة طبيب المنشأة والممرضين وذهابهم للعلاج خارج المنشأة.

- انعدام شبه كلي للفحوص الطبية الدورية التي هي من مهمة قسم طب العمل بالمنشأة، بالاضافة الى نقص الأدوية الضرورية فيما يخص الامراض واصابات العمل الخطيرة التي يتعرض لها العمال أثناء تأديتهم لعملهم.

- انعدام شبه كلي للوقاية الصحية بحيث تبين لنا بأن أفراد فئة البحث يجهلون تماما قوانين الوقاية من أخطار الأمراض، مما يجعلهم يستطيعون المحافظة على صحتهم، ولذلك فالمنشأة مسؤولة عن القيام بتوعية صحية عن طريق مثلا عرض أفلام، أو تنظيم ندوات لها علاقة بأهمية الرعاية الصحية.

ج- محو الامية والتكوين :

ا - محو الأمية :

ان دروس محو الأمية تعتبر من القضايا الاساسية التي تحظى بالأولوية في سياسة التنمية ببلادنا باعتبارها العملية الاساسية في رفع انتاجية الفرد كما توضحه مختلف الدراسات والتجارب. (1) وكما أكدنا عليها نحن في منطلقاتنا النظرية على أنها من بين

1- راجع : تركي : مشكلة الامية في الجزائر- الجزائر مصدر سابق ص 8.

الوسائل الاسلبية التى تستخدمها المنشأة الصناعية لدمج عمالها فيها .

أما دروس محو الأمية بالمنشأة محل الدراسة وخاصة وحدة تذويب الفولاذ بالاكسوجين والتى تستفيد من الدروس التى تنظمها ادارة المنشأة ،عن طريق مدرسين ومعلمين ،فان الطريقة التى تتم بها غير جدية وغالبا ما تأخذ طابع اللامبالات مما يجعل معظم العمال يستغنون عنها ،وحسب البيانات الكمية التى جمعناها من عند أفراد فئة البحث الاميين باعتبارها الفئة الوحيدة التى يمكنها الاستفادة من تلك الدروس وهى تمثل 50 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث ،اتضح لنا أنهم يرغبون فيها ،لكن نظرا لعدم جديتها وانقطاعها فى بعض الأحيان بالاضافة الى أن البرنامج المخصص لها لا يتلائم مع ظروف عملهم الصعبة وفى هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله ((ان العمل أخذ كل وقتى)) وقال ثانى ((انها لا تنفعنا نحن الكبار بل تنفع الشباب)) هذا اذا ما عرفنا أن فئة الاميين أغلبهم من كبار السن أنظر جدول رقم (6) فطموحاتهم فى التعليم ضعيفة جدا .

على هذه الصورة ومرور الوقت صرح لنا بعض المسؤولين بها بأن تلك الدروس أهملت ولم يعد يهتم العمال بينما صرح لنا العمال بأنها أصبحت عملية بروقراطية حيث تم توجيه المشرفين عليها الى أعمال ادارية ،فحرمونا من الاستفادة منها .

.../...

ثم سألنا أفراد فئة البحث الأميين عن اللغة التي يفضلون أن تتم بها تلك الدروس .

أجاب عن هذا السؤال رقم (31) جميع أفراد فئة البحث الأميين وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي :

- 40 عامل أمي أن نسبة 40٪ أجابوا بأنهم يفضلون أن تكون الدروس باللغة العربية ،بينما 10٪ فقط من العمال الريفيين الأميين يفضلون أن تكون باللغة الفرنسية .

ما يجب ملاحظته في هذا السؤال أن نسبة 40٪ من العمال الريفيين الاميين الذين يفضلون أن تكون الدروس باللغة العربية غالبا يرفقون هذا التفضيل بالآمال المعلقة على عملية التعريب باعتبارها عملية وطنية وباعتبار أن اللغة العربية لغة الدين القرآني لذلك يبقى هذا التفضيل قاصرا على تحقيق نجاح هذه العملية نتيجة الواقع المختلف والذى يخضع لاستعمال اللغة الفرنسية أكثر من اللغة العربية ،هذا ما تبينه مختلف الدراسات والبحوث على أن العامل الرئيسي لعمليته محو الأمية ليس معرفة القراءة والكتابة لكن من أجل كسب قدرة من التأهيل المهني . (1)

على هذه الصورة يتبين ضعف وعدم نجاح دروس محو الامية بالمنشأة على رفع مستوى أفراد فئة البحث وخاصة الاميين منهم وبالتالي عدم تحقيق الوسيلة الهامة للهدف المنشود وهو اندماج العمال بمنشأتهم.

1- Voir: Akbert Meister: Alphabetisation et developpement le role de L'alphabetisation fonctionnelle dans le developpement économique et la modernisation Edition Antropos. PARIS. 1973 . P.213.

ب- التكويـــــن :

ان اعداد القوى العاملة الريفية عن طريق تكوينها باستمرار له آثر فعال في رفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا ،خاصة لما لذلك الاعداد من آثار في تنمية قدراتهم النفسية والجسمية والسلوكية وتحسن مهاراتهم ،والمعارف النفسية اللازمة لاداء أعمالهم. وفي هذا الصدد أولى القانون الاساسي العام للعامل الجزائري أهمية بالغة لعملية التكوين وآثرها في الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال اذ تنص المادة رقم 171 على مايلي :

(العمل التكويني آحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد .) (1)

كما تنص المادة رقم 172 من جهتها على مايلي :

(تطبيقا لأحكام الميثاق الوطني والدستور ،ميثاق السير الاشتراكي للمؤسسات ونصوصه في مجال الترقية المستمرة للعمال يعد العمل التكويني في جميع الميادين التزاما ذا فائدة وطنية يفرض على العامل والمؤسسة المستخدمة والدولة .) (2)

على هذه الصورة سنعرف الان عن مدى استفاد أفراد فئة البحث من التكوين داخل الوحدة بمركب الحجار.

السؤال رقم (32) هل طلبت الحصول على تكوين مهني ؟

---

1) القانون الأساسي العام للعامل : الاتحاد العام للعمال الجزائريين الجزائر في 5 1978 ص 54

2- نفس المصدر ،ص، 54.

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

هل طلبت الحصول تكوين مهني	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	85	%85
لا	15	%15
المجموع	100	100

- جدول رقم (58) يبين طلبات أفراد فئة البحث للحصول على تكوين مهني .

يتضح من الجدول مايلي :

- 85 عاملا (أي نسبة 85٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم تقدموا بطلبات شفوية وكتابية لرؤسائهم للحصول على تكوين مهني .

- 15 عاملا (أي 15٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لم يتقدموا بطلبات للحصول على تكوين مهني وهي نسبة قليلة .

.../...

وفي حالة الاجابة بنعم سألنا أفراد فئة البحث في سؤال رقم (33) هل تحصلتم على ذلك التكوين بالفعل ؟

وحسب البيانات الكمية المحصلة عليها فانه من بين 85 ٪ من مجموع أفراد فئة البحث الذين طالبوا الحصول على تكوين مهني هناك 75 ٪ منهم لم يتحصلوا عليه بينما 10 ٪ فقط هم الذين تحصلوا عليه بالفعل .

ففي حالة الاجابة بلا سألنا أفراد فئة البحث في سؤال رقم (34) لماذا ؟ وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجاباتهم حسب المحاور التالية .

- 33 عاملا (أي نسبة 33 ٪) أجابوا بأن الادارة والمسؤولين على التكوين يعتبرونهم أميين وليست لهم الامكانيات لمتابعة التكوين ، لان مستواهم الثقافي لا يسمح لهم بذلك ، وهم يرون أن هذا السبب يحبطهم دائما على الاستفادة من التكوين بالمنشأة ، وجاء في قول أحدهم مايلي ((في كل مرة يقولون لي بأني جاهل)) وقال آخر ((طلبي للتكوين يرفض مسبقا بسبب مستواي))

- 42 عاملا (أي نسبة 42 ٪) أجابوا بأنه من بين الأسباب التي تمنع المسؤولين من قبول طلباتهم للحصول على تكوين مهني كالتالي :
وبما أنها أسباب متعددة ومختلفة فقد حصرناها في النقاط التالية .

- الجهوية وقد ركز عليها الكثير من العمال ، حيث صرحوا بأن المسؤولين على التكوين المهني غالبا ما يأخذون بعين الاعتبار الانتماءات العائلية والقرابية والأصل الجغرافي لمن تقبل لهم طلبات الحصول على التكوين .

.../...

- المحسوبية وقد ركز عليها ايضا الكثير من العمال ، حيث قالوا لنا بأن المسؤولين على التكوين يفضلون بعض العمال على البعض الآخر وليس بناءا على الشهادات أو المستوى الثقافي .

- عدم توفر الوقت والفرصة ، حيث أشار لنا الكثير من العمال بأن المسؤولين عليهم في العمل لا يسمحون لهم بالذهاب الى التكوين لعدم وجود من يشغل مكانهم وبالتالي يقولون لهم في المرة المقبلة سنذهبون للتكوين ، وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (في كل مرة نطلب الذهاب الى التكوين يقول لنا مسؤولين في المرة المقبلة وهكذا لحد الان) وقال آخر ((انهم يريدون أن نبقى كما نحن .))

ما يمكن استخلاصه حول الأمية والتكوين :

- معظم أفراد فئة البحث الأميين لا يستفيدون من دروس محو الأمية لعدم جديتها وسوء تنظيمها من طرف المشرفين عليها ، مما يفقدها فعّاليتها وأهدافها ويؤدي بهم الى جهل خصائص التنظيم بمنشأتهم فيصعب بذلك اندماجهم معها .

- أغلبية أفراد فئة البحث لا يستفيدون من التكوين المهني داخل وخارج المنشأة اذ لم يمس سوى 10 % منهم وهي نسبة ضعيفة بالمقارنة مع المستوى الضعيف لأفراد فئة البحث ، مما يجعلهم عزباء أكثر من متابعة ما يجري داخل منشأتهم وخاصة غرباء عن الأعمال التي يقومون بها .

.../...

- عدم اهتمام المشرفين على التكوين المهني بطلبات العمال للحصول عليه اذ من بين 85 طلب للحصول على تكوين لم تلبى سوى 10 طلبات فقط ويرجع أفراد فئة البحث أسباب ذلك الى تطبيق مقاييس غير موضوعية مثل الجهوية والمحسوبية والعلاقات الشخصية .

4- الترقية :

ان الترقية المهنية للعمال الريفيين تؤدى الى زيادة أجورهم وبالتالى زيادة دخلهم ومن ثم الى رفع مستوى معيشتهم وتحسين وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية التى تجعلهم أكثر اندماجا مع منشأتهم .

على هذه الصورة سوف نتعرف على مدى استفادة أفراد البحث من الترقية بالتعرف أولا على المستوى الذى دخلوا به الى المنشأة ثم مدى صعودهم فى مراتب السلم المهنى .

سؤال رقم (35) بأى مستوى دخلت المنشأت؟

وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب اجابات أفراد فئة البحث كالتالى :

.../...

المستوى عند الدخول الى المنشأة لاول مرة	التكرارات	النسبة المئوية
بدون مستوى	50	%50
بالخبرة	19	%19
بالشهادة	31	%31
المجموع	100	100

- جدول رقم (59) يوضح مستوى أفراد فئة البحث عند التحاقهم بالمنشأة .

ويتضح من الجدول مايلي :

- 50 عاملا (أى 50 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم التحقوا بالمنشأة للعمل بدون أى مستوى .

- 19 عاملا (أى نسبة 19 %) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم دخلوا للعمل بالمنشأة عن طريق الخبرة والتجربة .

- 31 عاملا (أى نسبة 31 %) من مجموع أفراد فئة البحث دخلوا الى المنشأة عن طريق شهادات ذات مستويات مختلفة .

.../...

وما نستطيع ملاحظته من خلال هذا الجدول أن عملية تشغيل العمال بالمركب لم تكن تتطلب مستوى ثقافي أو تقني عالي وخاصة في بداية انشاء فروع المركب المختلفة نظرا لقلة الأيدى العاملة المختصة بالاضافة الى أن أغلب فئة البحث من أصل ريفي ليست لديهم شهادات تثبت مستوى معين في ممارسة العمل الصناعي الا القليل منهم ، ومع ذلك تم تشغيلهم نظرا للاحتياجات الملحة على الأيدى العاملة آنذاك لانطلاق تشغيل وحدات المركب وتحقيق الانتاج .
ولكن نسأل نحن هل أولائك العمال الذيم تم تشغيلهم دون أى مستوى حصلوا على ترقية في عملهم أم أن مستواهم التعليمي حرمهم من ذلك ؟
وطبعا هناك أيضا عوامل أخرى تحدد عملية الترقية كالأقدمية مثلا .

واتضح من خلال البيانات الكمية حول الحصول على الترقية بأن نسبة 61٪ حصلوا على ترقية ، بينما 39٪ منهم لم يتحصلوا عليها كما هو مبين في الجدول التالي :

الحصول على الترقية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	61	٪61
لا	39	٪39
المجموع	100	100

- الجدول رقم (60) يبين مدى حصول أفراد فئة البحث على الترقية .

ر وما نستخلصه من ملاحظاتنا حول عامل الترقية بالرغم من أن نسبة 61٪ من أفراد فئة البحث قد استفادوا منه فانهم صرحوا لنا بأن الترقية تمت بطريقة غير عادلة وأنهم في الواقع لهم الحق في ترقية مستمرة لان العمل الصناعي يتطور ويتغير في كل الأوقات بالاضافة الى أقدميتهم بالمنشأة التي تسمح لهم بالحصول على الترقية عدة مرات وبصفة عامة فان أفراد فئة البحث الذين حصلوا على الترقية غير راضون وغير مقتنعون بها ولا يعتبرون أنهم استفادوا منها حيث يطالبون بأن تكون حق من حقوقهم ،وليس خدمة تقدمها المنشأة كما تريد وهكذا فقد صرح لنا أحد العمال الذين حصلوا على ترقية بقوله (أنا مضى علي 15 سنة بالمنشأة ولكن لم أحصل على ترقية سوى مرة واحدة هذا ظلم •) وقال آخر (رغم مستوايا التعليمي (ابتدائي) فاني لم أحصل حتى الان على ترقية منذ 7 سنوات) •

- تقييم عام حول الوسائل والطرق الايجابية والسلبية السابقة التي تستخدمها المنشأة لادماج فئة أفراد البحث العاملين بها:

ا - بالنسبة للوسائل والطرق الايجابية نستخلص مايلي :

- معظم أفراد فئة البحث الأميين يستفيدون من خدمات النقل ،التي توفرها المنشأة ،اذ تخفف عنهم من المصاريف الزائدة الممكن استعمالها للتنقل في سيارات الأجرة أو الحافلات النقل العمومي ،بالاضافة أنها تحسسهم بالراحة والاطمأنان مما

.../...

يشجعهم على الاندماج فيها ،وحبها ،والعمل على تحقيق أهدافها.

- لا يعد التنقل سببا رئيسيا فى غياب أفراد فئة البحث عن أعمالهم بل ترجع أسبابه الى عوامل أخرى أهمها المشاكل الاجتماعية (العائلية) والصحية.

- معظم أفراد فئة البحث يستفيدون من خدمات التغذية التى توفرها المنشأة عن طريق مطاعمها المنتشرة عبر الوحدات ،والتى تتوفر على كل المرافق الضرورية من طباخين أكفاء وأطباء يسهرون على تحضير أطعمة صحية ومتوعة تحتوى على كامل الفيتامينات والحريرات اللازمة للجسم ،مما يعوض للعامل جهده المبذول فى العملية الانتاجية ،ويخفف عنه مشقة احضار الأكل من البيت.

ب- بالنسبة للوسائل والطرق السلبية نستخلص مايلى :

- معظم أفراد فئة البحث الأميين لم يستفيدوا من خدمات السكن الا بنسبة ضعيفة جدا تقدر بـ 05٪ مما يجعل نسبة 95٪ منهم يعانون من أزمة السكن وما ينجر عنها من مشاكل فى الناحية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية التى تؤدى بالتالى الى عدم استقرارهم واندماجهم ليس مع منشأتهم فحسب لكن مع محيطهم الاجتماعى والثقافى ككل

- معظم أفراد فئة البحث لا يستفيدون من خدمات الصحة ،رغم ما يحتوى عليه المنشأة من وسائل وامكانيات مادية وبشرية من أطباء وممرضين وتجهيزات صحية متطورة ،مما يدفع أغلبيتهم الى العلاج عند الطبيب الخاص ،فيكلفهم ذلك مصاريف زائدة

أو العلاج بطرق تقليدية بواسطة الأعشاب والعقاقير وقبولهم لكل ما تحمله من مخاطر على صحتهم لعجزهم عن دفع مصاريف العلاج عند الطبيب الخاص.

- أغلبية أفراد فئة البحث لم يستفيدوا من دروس محو الأمية ولم يتحصلوا على تكوين مهني ، فحرمهم ذلك من الحصول على تأهيل مهني ، فأصبحوا يشعرون بخيبة الأمل في تحسين حالتهم المهنية خاصة عندما أدركوا بأن المقاييس والشروط التي تستعمل للاستفادة من التكوين داخل منشأتهم غير موضوعية وغالبا ما تعتمد على الجهوية والمحسوبية والعلاقات الشخصية.

- أكثرية أفراد فئة البحث لم يستفيدوا من خدمات الترقية الا بنسبة قليلة تقدر بـ 59ر24٪ أنظر جدول رقم (7 ؟) ويرى معظمهم بأن المقاييس والشروط المطبقة للحصول عليها تخضع مثلها مثل التكوين المهني ، الى شروط ومقاييس غير موضوعية.

على ضوء كل هذه المعطيات نلاحظ بأن أغلب الوسائل والطرق تستخدمها المنشأة سلبية ولا تحقق أهدافها في جعل العمال الريفيين يؤمنون بمبادئها ويعملون على تحقيق أهدافها فيصعب عليهم تتبع نشاطاتها والتكيف مع نظامها فيتصل اندماجهم بها.

ان هذه النتائج في مجملها لا تتعارض والافتراضات والتساؤلات التي انطلقت منها الدراسة.

.../...

آراء افراد فئة البحث حول اندماجهم بالمنشأة :

تمهيد :

ان ظروف انتقال الريفيين ببلادنا للعمل بالمنشأة الصناعية بالبيئة الحضرية ، قد تم لعدة أسباب من أهمها :
- تدهور حالاتهم الاجتماعية والاقتصادية بالريف خاصة انتشار الفقر والبطالة والأمراض ، بالاضافة الى التركيز الكامل للمشاريع التنموية - الصناعية - في المدن الكبرى التي أصبحت امثل بالنسبة لهم السبيل الوحيد للتخلص من فقرهم والحصول على العمل والأجر والسكن وبالتالي تحقيق الاستقرار والطمأنينة لحياة كريمة ومحترمة.

على هذه الصورة أردنا أن نتعرف على مدى تحقيق تلك الطموحات لدى أفراد فئة بحثنا باعتبارهم يمثلون فئة من بين أولائك الذين انتقلوا من الريف لنفس الأسباب ومن أجل نفس الأهداف وبالتالي نجيب على افتراض الدراسة حول مدى تحقيق اندماجهم بالمنشأة.

ومن أجل ذلك تم طرح السؤال رقم (36) هل أنت تعيش الان بمنشأتك أحسن من قبل التحاقك بها ؟

- أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد فئة البحث وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي:

..../....

النسبة المئوية	التكرارات	هل أنت تعيش الان بمنشأتك أحسن من قبل التحاقك بها
٪61	61	نعم
٪26	26	لا
٪13	13	نفس الشيء
100	100	المجموع

- جدول رقم (5،1) يبين أن أفراد فئة البحث قبل وبعد التحاقهم بالمنشأة.

ويتضح من الجدول مايلي :

- 61 عاملا (أي نسبة ٪61) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم يعيشون الان أحسن من قبل التحاقهم بالمنشأة ويمثلون الأغلبية .

- 26 عاملا (أي نسبة ٪26) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم كانوا يعيشون أحسن من قبل التحاقهم بالمنشأة.

.../...

13 عاملا (أي نسبة 13 ٪) من مجموع أفراد فئة البحث أجابوا بأنهم لا يعتبرون أنفسهم الان بالمنشأة أحسن ولا قبل الالتحاق بها ولكن نفس الشيء وليس هناك أي اختلاف.

وسألناهم في سؤال تابع بعد ذلك لماذا ؟

وأجاب عنه جميع أفراد فئة البحث وبما أن السؤال مفتوح فقد قمنا بتبويب الاجابات في محاور كالتالي :

- **المحور الأول** : أجاب 61 عاملا بأنهم يعيشون الان أحسن بمنشأتهم من قبل لان حالتهم الاجتماعية والاقتصادية تحسنت عما كانت عليه من قبل ، فأستفادوا من العمل المحترم والأجر المستقر ، بينما كانوا من قبل بطالين ، وفقراء ، بالاضافة الى أنهم الأن أحرار في منشأة وطنية يعتزون بها ويدافعون عنها ، وقد ركز هؤلاء العمال في اجابتهم على المقارنة بين وضعهم الاقتصادي والاجتماعي السيء أثناء فترة الاستعمار وبداية الاستقلال وبين وضعهم الان كأحرار في منشأة وطنهم يتمتعون بما هو موجود . هذا ما جاء في آراء وتصريحات أفراد فئة البحث وفي هذا الصدد أشار لنا أحدهم بقوله (في الماضي الفقر أما الآن فانني أعمل والحمد لله) وقال آخر (الحمد لله الآن لكنني لم أحصل فقط على سكن) قال ثالث (طبعا أنا الآن أحسن حالا فقط تنقصنا الترقية) وقال رابع (فرق كبير بين الماضي والآن لولا ظروف العمل الصعبة) .

.../...

المحور الثاني : 26 عاملا أجابوا بأنهم يعيشون من قبل أحسن من الان بمنشأتهم التي أصبح بها العمل صعبا بالاضافة الى غلاء المعيشة وعدم توفر الراحة وعدم احترام المسؤولين ،وعدم استفادتهم من السكن والترقية والتكوين وفي هذا الصدد صرح لنا بعضهم بقوله (من قبل كان التعاون العائلي ،أما الآن فكل واحد يفكر الا في مصالحه فقط) وقال آخر اننا الان محتقرين ولا أحد يحترمنا بينما من قبل كنا نحترم بعضنا) وقال ثالث (اني لم أعد أكفي أولادي في معيشتهم بينما من قبل كانت الحيوانات والأرض يساعدان كثيرا) وقال رابع (انني لم أتحصل حتى الآن على مسكن بينما هناك في الريف لدينا كل شيء)

المحور الثالث: 18 عاملا أجابوا بأنهم لا يرون فرقا بين حياتهم من الماضي بالريف والآن بالمنشأة والمدينة ،لانهم يربحوا شيئا ونفس الظروف السيئة التي دفعتهم الى الهجرة مازالت موجودة ولم يتغير شيئا منها ،وعلى هذا الأساس فهم يعتبرون بأن حالتهم الاجتماعية والاقتصادية الان هي نفس الحالة التي كانت عليها عندما كانوا في الريف ،وهذا ماجاء حسب قول أحدهم (نحن لم نربح شيئا في الماضي والآن) وقال آخر (نفس الشيء) وقال ثالث (العمل في الزراعة صعب وشاق كذلك العمل في الصناعة مرهق وخطير) .

..../....

سـؤال رقـم (37) ماهى الوسائل التى تشجـع اندماجـك الان بمنشأتـك حسـب رأيـك ؟

نـهدف من القاءالـسوء ال الى معرفة أهم الوسائل والدا ـرق التى تدفـع العمال الريفـيين لكى يندمجـوا مع منشأتـهم ،وبالتالى أخـذ فكـرة . . شاملـة وواضحـة عن آرائـهم وتصوراتـهم حـول مـدى نجاعـتها وتحقيقـها لذلك الانـدمـاج فكانـت اجـابا تـهم مئوية حسب المحاور التاليـة :

الاجابات فى هذا السؤال محاور الوسائل التى تشجع اندماج أفراد فئة البحث بالمنشأة	التكرارات	النسبـة المئويـة
السكن ـ التكوين ـ الداب	190	%53ر67
تحسين ظروف العمل (التهوية الضوضاء ـ الحرارة ـ الراحة	104	29ر37
التفاهم مع المسوء ولين و احترامهم لـهم	60	16ر94
المجمـوع	354	100

ـ الجدول رقـم (62) يبـين الوسائل التى تشجع اندماج أفراد فئة البحث بالمنشأة .

.../...

يتضح من الجدول مايلي :

- **المحور الأول** : أجاب 190 عامل (أي نسبة 53,67 من مجموع التكرارات) بأن الوسائل التي تشجع اندماجهم بالمنشأة تتمثل حسب الأهمية كالتالي :

1 - السكن :

صرح لنا العمال بمختلف مستوياتهم وباجماع تام بأن توفير السكن اللائق والمحترم ، يعتبر الوسيلة الهامة التي تشجع اندماجهم بمنشأتهم ، وفي هذا الصدد صرح لنا بعضهم بقوله (أنا عندما لا أجد أين أضع عائلتي وأولادي فكيف يريدون مني أعمل وأنتج) وقال آخر (ان كل مشاكلي وهمومي وقلقي تزول بحصولي على سكن فقط) وقال ثالث (ان ما يشدني بمنشأتي ويجعلني مرتاح البال هو اعطائي سكنا) .
وهكذا أكد معظم أفراد فئة البحث على أن توفير السكن اللائق يوفر لهم الاطمأنان والاستقرار النفسي والاجتماعي ، ويقربهم من عائلاتهم وأولادهم ويزيل عنهم الخوف على مستقبلهم فيمارسون أعمالهم بدون قلق أو توتر الأعصاب ، فيندمجون أكثر مع منشأتهم ويتمسكون بها ولا يغادرونها أنظر الجدول رقم (56) .

2 - التكوين :

أكد معظم العمال الريفيين بأن توفير التكوين لا يقل أهمية عن توفير السكن ، باعتباره يحسن من مستواهم التقني ويحقق لهم

تأهيل مهنى ويجعلهم يتحكمون أكثر فى أعمالهم ،بالاضافة الى أنه من أهم العوامل التى تمكنهم من الحصول على الترقية بمنشأتهم والاندماج فيها ،وفى هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (لو لم يحرمونى من التكوين لكنت الآن أحسن فى عملى) وقال آخر (ان مشكلتى الوحيدة للحصول على التكوين اننى غير متعلم) وقال ثالث (ان زملائى الذين حصلوا على تكوين مهنى هم الآن أحسن مني) .

الصحة:

إبرز معظم العمال الريفيين تأسفهم على تدهور حالتهم الصحية ،بالرغم من الامكانيات المادية والبشرية المعتبرة التى تحتوى عليها منشأتهم ،وصرحوا لنا بأن تحسين صحتهم وسلامتها تشجعهم كثيرا على الاندماج والتكيف بها ،وما على الأطباء والممرضين الا أن يحترموننا ويعالجوننا بكل انسانية ويهتموا أكثر بصحتنا ،نظرا لصعوبة وخطورة الأعمال التى تقوم بها ، بالاضافة الى غلاء المعيشة الذى يؤدى الى سوء تغذيتنا .

كانت هذه أغلب تصريحات العمال الريفيين حول حالتهم الصحية بالمنشأة ومدى اهتمام قسم الرعاية الصحية بها ،وفى هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ان طبيب المنشأة لا نراه أبدا وان ذهبنا اليه لا يهتم بنا) .

.../...

المحـــور الثانـــــــى : أجاب 104 عاملا (أى بنسبة 29,37 ٪ من مجمـوع التكـــرارات) بأن مــن أهـم الوسائل التى تشجع اندماجهم بالمنشأة تتمثــل فى تحســين ظروف العمل وخاصة منها :

- التهويـــــــــة :

أكـــد أغلب أفـــراد فئــة البحث بأن تحســين التهوية بمنشأتــهم يشجـعهم كثيرا على العمـل والاندماج فيـها بصـورة جيـــدة هــــذا ما لاحظنــاه وعشنــاه بالفـعل بمركـب الحجــار وبوحـدة تذويب الفولاذ بالاكسجــين على الخصوص التى تعتبر من أفقـر اقامــه من حيث وســـائل التهويـــة وحتى آلات التبريد الموجودة لا تكفـى نظـرا للحرارة المرتفعة المنبــعثة بسبب تذويب الفولاذ حيث تجعل الوحدة كلها عبارة عن جحيم يلتهب خاصة فى فصل الصيف - فـترة اجرائنا للبحث الميدانى - أيــــن ترتفـع الحــــرارة الطبيعيـــة ، وفى هذا الـــصدد صرح لنا أحـــــد العمـــال بقولـــه (ان الفـــرن يلتـهب وأنا ألتـــهب معه وليس هنـــــاك وسيلــة لمنــع لهيبـــه عـــنى) وقال آخـــر (الحواجـز المانعة للحرارة وبعدى عنـــها فانـــها تمنعنى عن القـــيام بعملى كما ينبغى) وما يمكن ملاحظته أيضا حول نقص التهوية بالوحـــدة هو نقص المياه الصالحة للشــرب ممــــا يـــزيـــــد فـــى اختنــاق العمـــــــال .

الضوضـــــــــاء :

أكـــــد معظـــم أفراد فئــة البحث (بنسبة 29,37 ٪) من مجموع التكـــرارات) بأن كثـرة الضوضاء بوحدتـهم خاصة تقطـــيع الحديد ورفـــع قطـــعه وما يحدثانه من ضجيـــج يزعجـهم ويقلقـهم لحد توتـر أعصابـــهم

.../...

وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (انى لم أتكلم مع زميلـــى بجنبى أكاد لا أسمعه) وقال آخر (لقد أصابنى المرض فى أذنى بسبب تقطيع الحديد بالنار وما يحدثه ذلك من ضجيج).

- **المحـــور الثالـــــث** : أجاب 60 عامل (أى نسبة 16,94 % من مجموع التكرارات بأنه من بين أهم الوسائل التى تشجع اندماجهم لمنشأتهم احترام مسوؤليهم لهم وتفهمهم لأوضاعهم المهنية والاجتماعية الصعبة وفي هذا الصدد صرح لنا أحدهم بقوله (ان احترام المسوؤ ولين لنا يزيد من ثقتنا فيهم ويدفعنا للاستقرار أكثر بعملنا) وقال آخر (ان العامل والمسوؤول لا يريد الا أن يحترما كل واحد الآخر) . ما يجب ملاحظته هنا هو أن عدد التكرارات يفوق عدد أفراد فئة البحث وذلك راجع الى أن العامل الواحد أدلى لنا بأكثر من اجابة فيما يخص الوسائل المشجعة لاندماجهم.

اذن نستخلص من كل ما سبق لآراء العمال الريفيين حـــول اندماجهم بالمنشأة مايلـــى :

- لا يعد تصريح أفراد فئة البحث (بنسبة (61 %) بأن حالتهـــم الاجتماعيـــة والاقتصادية الان أحسن من حالتهم قبل الالتحــــاق بالمنشأة تحقيقـــا لطموحاتهم فى حياة كريمة ومحترمة ولاندماجـــهم فيها لسببيـــن اثنيـــن :

الأول : لأنهم غالبـــا ما يقرنون تحسن حالتهم بمنشأتهم الان بعدم استفادتهم من السكن والتكوين والترقية والطب وهذا معناه أن ذلك التحســن غيـــر كامـــل وناقـــص.

..../...

<u>الثانـــــي</u> : أن ما دفعهم للتصريح بذلك التحسن في حالتهم الاجتماعية والاقتصادية الان بمنشأتهم ليس حبهم لها أو اندماجهم فيها ولكن الغيرة عليها والافتخار بها كمنشأة وطنية يجب عليهم أن يحموها ويدافعوا عنها خاصة عند مقارنتهم لحالتهم السيئة في الماضي أثناء فترة الاستعمار ووضعهم الان كعمال أحرار فيجدون أنفسهم أحسن الآن بالنسبة للماضي وليس بالنسبة للحاضر .

على هذه الصورة نعتبر بأن اندماجهم بمنشأتهم ناقص وغير تام .

- أغلبية أفراد فئة البحث أكدوا على أن أهم الوسائل التي تشجع اندماجهم بالمنشأة تتمثل في توفير السكن في المقام الأول ، ثم التكوين والتدريب ، والترقية الخ .... بالاضافة الى تأكيدهم على أن تحسين ظروف العمل كالتهوية والضوضاء وكذلك احترام المسؤولين لهم يشجعهم ويزيد من اندماجهم بهـــا .

الخاتمة

ان ظاهرة اندماج العمال الريفيين في البيئة الحضرية الصناعية ببلادنا أصبحت تطرح بحدة خاصة مع اتساع حركة التنمية الاقتصادية المرتكزة أساسا على التصنيع ، والتي تعتمد بصورة كبيرة على الايدي العاملة المهاجرة من الريف ، مما يتطلب تنظيما محكما لهذه القوى العاملة الريفية للقضاء تدريجيا على اغترابها ، وعزلتها وسوء تكيفها مع البيئة الحضرية الجديدة ، والعمل على استقرارها واندماجها دون معاناة نفسية أو اجتماعية .

ان نتائج بحثنا هذا هي حصيلة الدراسة التي قمنا بها حول هذه الظاهرة ، والتي موضوعنا هنا (اندماج وادماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الجزائرية) . وقد استهلت بمقدمة كمدخل عام لها ، ثم انقسمت الى اطار نظري احتوى على خمسة فصول ، تناول الفصل ألاول البناء المنهجي والنظري للدراسة ، حيث تم تحديد مشكلة البحث وفروضها ، كما تم تحليل مفاهيمها .

وأنعقد الفصل الثاني بدراسة موقع مشكلة البحث من الدراسات السابقة ، مع استخلاص نتائجها وطرائقها المستخدمة لادماج العمال الريفيين المهاجرين.
وقمنا في الفصل الثالث بتحليل خصائص العمال الريفيين المهاجرين الى المدن الصناعية من حيث أنواعهم ، وصفاتهم ، ومشكل اندماجهم .

وفي الفصل الرابع عمدنا الى اقامة مقارنة لعملية الاندماج واللاندماج العمال الريفيين في كل من المنشأة الصناعية الرأسمالية ، والمنشأة الصناعية الاشتراكية . أما في الفصل الاخير فقد خصصناه لدراسة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لعملية التنمية بالجزائر والمرتكزة أساسا على التصنيع ، وانعكاساتها على الجوانب المختلفة لحياة العامل الريفي الجزائري قبل وبعد الاستقلال ، باعتبار أن للعوامل التاريخية دورا أساسيا في تشكيل التصورات والاتجاهات لدى العمال الريفيين بالاضافة الى تحليل أنواع العمال الريفيين الجزائريين المنتقلين الى المدن الصناعية : صفاتهم ومعاناتهم من الاندماج في البيئة الصناعية الجديدة ، وأهم الاسباب والظروف التي أدت بهم الى الهجرة من الارياف .

أما الاطار الميداني ، أو التطبيقي فقد خصصناه لدراسة الاندماج أو اللاندماج لدى فئة من عمال منشأة صناعية محددة ، تم اختيارها وفق اهداف الدراسة التي جاء في الفصل السادس منها توضيح شامل للاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ، من حيث تحديد مجتمع البحث ، وكيفية استخراج عينة البحث ، وتصميم أدوات الدراسة .

أما الفصل السابع ، والثامن ، والتاسع ، والعاشر فقد خصصناهم للاجابة على مختلف الفرضيات والتساؤلات المطروحة في مشكلة البحث ، وذلك من خلال ما احتوته هذه الفصول من نقاط ذات علاقة مباشرة بفرضياتنا وتساؤلاتنا .

أما بخصوص الفرضيات ، فان الدراسة قد انطلقت من فرضيتين تتعلق الاولى بأثر المستوى التعليمي على الاندماج وادماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية أى أن الاندماج مرتبط ارتباطا وثيقا بمشاركتهم فى نشاطات المنشأة السياسية والثقافية والمهنية ، وتقبلهم لاهدافها وأوضاعها ، والدفاع عنها وتحقيق برامجها . وتتعلق الثانية بمدى نجاعة الوسائل والطرق والسبل التى تستخدمها المنشأة الصناعية الجزائرية لادماج العمال الريفيين فيها . وقد تم التركيز على السكن ، والنقل ، والترفيه ، والترقية ، والتكوين الخ .

وللتحقق من كل ما سبق بطريقة علمية وموضوعية والوقوف على الحقيقة كما هى فى الواقع ، فقد قمنا بتحليل نظرى ، ودراسة ميدانية بمنشأة صناعية جزائرية محددة .

وقد تبين من خلال التعرض الى هجرة العمال الريفيين الى المدن الصناعية ، بأن أغلبهم من الفلاحين والعمال الزراعيين المستثمرين لاراض صغيرة ، انتقلوا الى العمل بالصناعة تحت ضغط الظروف الاجتماعية والاقتصادية القاسية . وبالتالى أصبحوا غرباء عن أعمالهم ، وتحولوا الى عمال صناعيين يشعرون بالاجتثاث ، سواء على مستوى جماعتهم الاصلية ، أين تصبح مشاركتهم ضعيفة فى الحياة المحلية أم على مستوى الجماعة العمالية ، فلا ينخرطون فيها ، فيفقد هم ذلك الشعور بالاندماج فيعيشون فى عزلة تامة . بينما هناك فئة قليلة من العمال المثقفين أو الحرفيين الذين اكتسبوا الخبرة والتعود على العمل المنتظم باحترامهم لعنصر الزمن ، وتنظيم الانتاج مما يجعلهم أكثر تقبلا

للاندماج في الحياة الصناعية . وحسب ما كشفت عنه الدراسة الأمريكية فان نفس هذه الاسباب التي أدت الى انتقال العمال الريفيين الى البيئة الصناعية ، تتمثل كذلك في الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لفئة عمال بحثنا ، بالاضافة الى ضعف مستواهم التعليمي ، وعدم تعودهم على العمل المنتظم والمحدد بساعات معينة ، مما يجعلهم أقل اندماجا وتكيفيا ، بينما القليل منهم من استفاد من تكوين أو تعليم ، أو مارس عملا أو حرفة بالزراعة ، تمكن من التلاؤم والتكيف مع البيئة الصناعية الجديدة .

أما بالنسبة لتحليل ومقارنة عملية اندماج وادماج العمال الريفيين في كل من المنشأة الصناعية الرأسمالية والمنشأة الصناعية الاشتراكية ، فقد تبين على المستوى النظري بأنها تختلف باختلاف انظمتها السياسية والاجتماعية والاقتصادية حيث أن الرأسماليين يعتبرون بأن عملية ادماج العمال الريفيين تتم عن طريق الالات التي تحررهم من الأعمال القاسية والصعبة وتساعدهم على رفع مستواهم التقني ، فبتدريبهم عليها يصبحون رقباء عليها ، وأسيادا لها ، بالاضافة الى أن أرباب العمل هم المسؤولين بصورة مباشرة على عملية ادماجهم ، عن طريق تنظيمهم العلمي للعمل ، وسهرهم على احترام عنصر الزمن . بينما الاشتراكيين وعلى رأسهم ماركس يرون بأن النظام الرأسمالي - ومن خلاله المنشأة الرأسمالية - غير قادر على تحقيق دمج الأفراد ، وبالتالي فلابد من تغييره كي يصبح العمال مزدهرين ومندمجين ، وينخرطون بحرية في البيئة الحضرية الجديدة .

أما على المستوى التطبيقي لعملية الاندماج والادماج في كل منهما فقد تبين بأن الطرق والوسائل المستخدمة لتحقيق ذلك تتشابه بصفة عامة في كل منهما ، وخاصة توفير السكن ، والنقل ، والترقية ، والتكوين الخ . . . . لما لذلك من تأثير كبير على توفير وتحقيق التوازن النفسي والجسمي للعمال الريفيين ، لكن تتفاوت تلك الطرق والوسائل نوعا ما عند تطبيقها بالمنشأة الصناعية سواء من ناحية الامكانيات البشرية والمادية ، أم من ناحية تنظيمها وتسييرها .

على هذه الصورة نستطيع القول بأن كل من المنشأة الرأسمالية ، والمنشأة الاشتراكية في كلا النظاميين تعملان بجدية لتحقيق اندماج فعلي للعمال الريفيين بهما . وحسب ما كشفت عنه الدراسة الامبريقية فان الطرق والوسائل المستخدمة لادماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية الجزائرية تتقارب في مجملها مع الطرق والوسائل المستخدمة والمطبقة في المنشأتين السابقتيين ، كما اتضح بأن السكن يعتبر الوسيلة الاساسية والرئيسية لتحقيق الدماج كلي .

أما فيما يخص البحث في استراتجية التنمية في الجزائر من خلال عملية التصنيع كقاعدة أساسية ارتكزت عليها عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ووضعية العمال الريفيين الجزائريين التاريخية فانه تبين بأن معظمهم قد خضع الى الاستغلال ، والحرمان ، والتجهيل من طرف الاستعمار ، أما بعد الاستقلال فقد اتضح عدم التوازن في المشاريع التنموية بين المراكز الحضرية والمناطق

الريفيـــة ،واستحوذت المراكز الحضرية على مجمل البرامج الانمائيـة ،مما أدى الى حرمان المناطق الريفية منهـا فتزايد بذلك حجم هجرة العمال الريفيين نحو تلك المراكز الحضرية التى يرون فيها بأنها تحقق لهم أحلامهم فى الحصول على العمل والأجر المتنامين ،وتوفر لهم الآمان والاستقرار ،لكن عند الاستقرار بها وجدوا أنفسهم فى صراع حاد بين تقاليدهم الريفية من جهة وبين تقاليد وعادات المدينة من جهة أخرى . وساءت حالتهم الاجتماعية فسكنوا البيوت القصديرية .

على هذه الصورة فان تنمية الريف يجب أن تكون جزءا من التنمية الشاملة ،سواء فى الميادين الاقتصادية أم الاجتماعية على حد سواء بالقضاء تدريجيا على الاختلال فى التوازن الموجود بين الصناعة والزراعة مع توزيع عقلانى للأيدى العاملة الريفية التى أصبحت تهرب من العمل الزراعى وتتجه نحو العمل الصناعى بسبب الأجور المرتفعة والامتيازات الاجتماعية الأفضل فى الصناعة نتيجة المبالغ المخصصة المرصودة لها على حساب الزراعة ،للوصول فى النهاية الى اندماج حقيقى وفعلى للقوى العاملة الريفية ببيئتها الحضرية الجديدة . وقد كشفت الدراسة الميدانية بأن دور المنشأة الصناعية الجزائرية فى تحقيق هذا الاندماج ضعيف وغير ناجح .

أما فيما يخص نتائج الدراسة فيما يخص نتائج الدراسة على مستوى المنشأة الصناعية من خلال البيانات الكمية والكيفية المتحصل عليها من خلال دراستنا للاندماج وادماج العمال الريفيين بها ، ومن خلال الفرضيات التي انطلقنا منها فان الدراسة توصلت بصفة عامة الى مايلى :

بالنسبة لدراسة مستوى الاندماج بالمنشأة اتضح أنه يتأثر تأثيرا قويا بالمستوى التعليمي للعمال الريفيين حيث تبين بأن فقدانه ،أو ضعفه يؤدى الى انعكاسات سلبية على مدى اطلاعهم على نشاطات المنشأة السياسية كالنقابة ،وخلية الحزب ،ونظام التسيير الاشتراكى ، و ادراكهم للدور الذى يقومون به ،مما يجعل انخراطهم فيها قليل ،وتعاونهم معها ضعيف ،وهذا ما يفرض عليها أن تكيف برامج عملها حسب خصائصهم التعليمية ، والنفسية من أجل الوصول الى تحقيق أكبر مشاركة من طرفهم في نشاطاتها ،مما يجعلهم يؤمنون بمبادئها ،ويدافعون عن أهدافها سواء في الميدان السياسي أم الاجتماعي أم الثقافي .

على هذه الصورة اتضح لنا ضعف تلك المنظمات السياسية بمختلف أنواعها للعمل على ادماج فعلى للعمال الريفيين داخل المنشأة ،خاصة اذا ما عرفنا بأن دورها هام جدا لتحقيق ذلك الاندماج ،ومسؤوليتها كبيرة في اعدادهم

...

كعمال واعيين ومدركين لوضعيتهم المهنية والاجتماعية لكي يساهموا حقيقة في تطويرها وتحقيق أهدافها .
كما تبين أن المستوى التعليمي يحدد بدرجة كبيرة رضا العمال الريفيين عن الأعمال التي يقومون بها وأن ضعفه يقلل من طموحاتهم لتولي مناصب المسؤولية ويجعلهم يعيشون على هامش الأحداث ويدركون وضعيتهم كطبقة متميزة لها حقوقها وواجباتها تدافع عنها وتحميها .

أما عن علاقة العمال داخل المنشأة فقد بينت نتائج الدراسة الأمبريقية بأنها تتأثر كذلك بالمستوى التعليمي ، حيث أن معظم العمال الريفيين الأميين غالبا ما يميلون الى تكوين علاقات قرابية وعائلية في معاملاتهم وفي تكوين أصدقائهم ، مما يجعل علاقاتهم الاجتماعية منحصرة في اطار ضيق يجعل اندماجهم يتم بصعوبة مع البيئة الحضرية الجديدة ، نتيجة تمسكهم بالعادات والتقاليد وطرق التفكير الريفية التي ترفض كل ما هو جديد . وان مجمل هذه النتائج العامة فيما يخص هذا الجانب تؤكد صحة فرضيتنا الأولى ولا تتعارض معها .

أما فيما يخص نتائج الدراسة حول الوسائل والطرق التي تستخدمها المنشأة لادماج العمال الريفيين بها فقد تبين بأن هناك وسائل ايجابية تعمل المنشأة على تحقيقها ، ويستفيد منها أغلب العمال ، ووسائل سلبية

لا يستفيدوا منها معظمهم ،وتمثلت الوسائل الايجابية خاصة فى الاستفادة من خدمات النقل التى توفرها المنشأة فتخفف بها عنهم أتعابهم فى التنقل فى سيارات الأجرة أو فى حافلات النقل العمومى ،كما توفر عنهم مصاريفها بالاضافة الى أنها تشعرهم بالراحة والاطمأنان ،مما يشجعهم على التعاون معها ،وتقبل أهدافها ،كما تبين بأن النقل لا يعد سببا رئيسيا فى غيابهم عن أعمالهم ،بل ترجع أسبابه الى عوامل أخرى أهمها : المشاكل الاجتماعية والصحية . كما أن معظم العمال الريفيين يستفيدون من خدمات التغذية عن طريق مطاعمها المنتشرة عبر كل وحداتها ،وتتوفر تلك المطاعم على كل المرافق الضرورية من طباخين أكفاء ،وأطباء يسهرون على تحضير أطعمة صحية ومتنوعة تحتوى على كل الفيتامنات والحريرات اللازمة للجسم ،مما يعوض عنهم جهدهم المبذول فى العملية الانتاجية ،ويخفف عنهم مشقة احضار الطعام من البيت ،أو شرائه من المحلات التجارية . وبشأن الوسائل السلبية التى لا يستفيد منها معظم العمال الريفيين فقد تمثلت خاصة فى السكن ،الذى لم يتحصل عليه الا نسبة قليلة قدرت بـ (5 ٪) ،مما يجعل نسبة (95 ٪) منهم يعانون من المشاكل الاجتماعية والنفسية التى تنجر من فقدانه ،والتى تؤدى بالتالى الى عدم استقرارهم ،وعدم اندماجهم ليس مع منشأتهم فحسب ولكن مع محيطهم الاجتماعى والثقافى ككل . كما تبين بأن معظمهم لا يحصلون على العلاج اللازم رغم ما تتوفر عليه المنشأة من امكانيات مادية وبشرية ،من أطباء وممرضين ،وتجهيزات متطورة ،

مما يجب لهم يعالجون عند الطبيب الخاص ،فيكلفهم ذلك مصاريف اضافية ،أو يعالجون بطرق تقليدية بواسطة الأعشاب والعقاقير رغم ما تجلبه من مخاطر . كما تبين بأن العمال الريفيين الأميين لا يستفيدون من دروس محو الأمية ،ومن التكوين المهنى سواء داخل المنشأة أم خارجها ،حيث أصبحوا يتذمرون بخيبة الآمل فى تحسين حالتهم المهنية وخاصة عندما أدركوا بأن المقاييس والشروط التى تأخذ بعين الاعتبار للاستفادة منهما غير موضوعية وغالبا ما تعتمد تلك الشروط على الجهوية والمحسوبية ،وعلى العلاقات الشخصية مما يخفض من مستوى طموحاتهم فى الحصول على الترقية .

على ضوء كل هذه النتائج والمعطيات الخاصة بالوسائل والطرق التى تتدخل عن طريقها المنشأة لادماج العمال الريفيين بها نلاحظ بأنها غير ناجحة ،ولا تحقق أهدافها فى جعل العمال الريفيين يؤمنون بمنشأتهم ، ويعملون على تحقيق أهدافها فيصعب عليهم بذلك تتبع وادراك نشاطاتها وبرامجها ،فيقل اندماجهم معها . وان مجمل هذه النتائج فيما يخص هذا الجانب تؤكد صحة فرضيتنا الثانية ولا تتعارض معها .

وبصفة عامة فان الدراسة الامبريقية توصلت الى أن اليد العاملة الريفية وفق مستواها التعليمى الضعيف ،والمنعدم أحيانا (الاميين والمتعلمين تعليم ابتدائى بنسبة (74٪) يجعلهم غير قادرين على تتبع وادراك نشاطات ودور المنشأة فى الميادين المختلفة ،سواء

السياسة منبها ،أم الثقافية ،مما يتعين على المسؤولين في المنشأة العمل على ايجاد الحلول المناسبة لتكييف واندماج اليد العاملة الريفية باعتبارها تمثل الأغلبية الساحقة بمنشأتنا الصناعية ،وباتاحة الفرصة لها الاستفادة من التعليم والتكوين ،والترقية ،فقد توصلنا من خلال آرائهم حول اندماجهم بالمنشأة ،ومن خلال الوسائل التي تشجعهم على ذلك الاندماج ،الى الكشف عن ارادتهم القوية ونيتهم الحقيقية للاندماج مع البيئة الصناعية دون أي عقدة بالنسبة لعاداتهم أو تقاليدهم الريفية ،بشرط حصولهم على السكن اللائق والمحترم الذي يمثل شغلهم الشاغل بنسبة (95 ٪) ،مما بين لنا بأنه ليس هناك قطيعة بين الريف والمدينة وأن العمال الريفيين بعاداتهم وتقاليدهم الريفية ،ومفهومهم للزمن يستطيعون الاندماج مع البيئة الصناعية والتحكم في آداء أعقد العمليات التكنولوجية ،واحترام الوقت ،والتلاؤم مع المنشآت الصناعية المطابقة لأحدث الوسائل العلمية في ميدان الشغل ،وهذا ما دلت عليه تجارب عمالنا الريفيين العاملين بمنشآت صناعية رأسمالية في الخارج ،تعتمد على التسيير العقلاني في نظامها ،والصرامة في تحقيق أكبر ربح ممكن . حيث استطاعوا اداء أعمالهم على أحسن وجه وتكيفوا مع نظامها المهني والاجتماعي ،وعملوا لمدة سنوات دون أن يطردوا ،أو تتوقف طلباتهم للبقاء في العمل ،علما بأن أرباب المنشآت الصناعية الرأسمالية لا يتساهلون ولا يتسامحون

مع أى عامل لا يتقن عمله ،ولا يكون منتظما فى حضوره ،ولا يقبلون الا من يحترم قوانين وبرامج منشأتهم .

وأخيرا ،وعلى أساس هذه النتائج ،والحقائق التى كشفت عنها الدراسة الامبريقية فيما يخص اندماج اليد العاملة الريفية بالمنشأة الصناعية ،باعتبارها عماد التصنيع ،ومن أجل مشاركتها الفعلية فى تحقيق أهدافها ،وبالتالى تحقيق فعاليتها بها ،فان على المنشأة أن تعمل على تحقيق تكيفها واندماجها فيها ،عن طريق تثقيفها وتكوينها وتعليمها وتدريبها ،وكذلك عن طريق اشباع حاجاتها النفسية والفسيولوجية . حسب خصائصها التعليمية ،وصفاتها السيكولوجية وفئاتها العمالية ،وبتوفير الوسائل المشجعة على تحقيق ذلك الاندماج خاصة توفير السكن - مما يعود فى النهاية بالازدهار والتقدم على المجتمع ككل .

قائمة المصادر والمراجع

- أولا : المصادر باللغة العربية

أ ـ الكتب

ـ أمين عزالدين : المدخل في شؤون العمل وعلاقاته . القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، الطبعة الأولى (بدون سنة) .

ـ أحمد كامل أحمد ، ومصطفى الفوال : الخدمة الاجتماعية والميثاق . القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1963 .

ـ أحسن بهلول : القطاع التقليدي والتناقضات الهيكلية في الزراعة بالجزائر ، ش.و.ن.ت . الجزائر ، 1976 .

ـ باركر براون وآخرين : علم الاجتماع الصناعي : ترجمة عربية ، الاسكندرية ، منشأة المعارف ، 1972 .

ـ جبران مسعود : الرائد ، بيروت ، دار العلم للملايين ، الطبعة الخامسة ، 1977 .

ـ جان بيرديو : ترجمة ابراهيم فوزي ، دمشق ، الثورة الصناعية ، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي ، 1780 ـ 1880 ، 1970 .

ـ جمال البنا : بحوث في الثقافة العمالية ، القاهرة . مطبعة حسان ، 1977 .

ـ حسن الساعاتي : تكيف العمال الريفيين في الاطار الحضري الصناعي . القاهرة ، المكتبة العامة للطباعة والنشر ، 1962 .

..../....

- حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي ، الطبعة الثالثة ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1980 .

- حجيج شريفة : دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية ، الوضع الاقتصادي والاجتماعي للجزائر ، عدد خاص ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، بن عكنون ، الجزائر .

- خير الله عصار : من مشكلات الحضارة : استيلاب العمال ، مجلة الثقافة ، العدد الخامس ، ماي 1980 ، الجزائر .

- رابح تركي : مشكلة الأمية في الجزائر ، الجزائر ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، 1981 .

- زغدود علي : المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر ، رسالة دكتوراه دولة في القانون العام ، جامعة الجزائر ، المؤسسة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1982 .

- سيد أبو بكر حسانين : طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو مصرية ، الطبعة الأولى ، 1974 .

- سعد عبد السلام حبيب : مشاكل العمل والعمال ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، 1951 .

- صباح الدين علي : الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة ، 1972 .

- طلعت ابراهيم لطفي : تغيب العمال في المجال الصناعي ، الصناعة ، مجلة صناعية نصف سنوية تصدر عن مركز الأبحاث والتنمية الصناعية ، العربية السعودية ، 1979 .

..../....

- عبد اللطيف بن أشنهو : الهجرة الريفية الجزائرية .
المطبعة التجارية . ساحة أول ماي . الجزائر . 1979 .

- عدلي سليمان ، وطلعت عيسى : الخدمة الاجتماعية العمالية .
القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1963 .

- فاروق زكي يونس : الخدمة الاجتماعية والتغيير الصناعي .
القاهرة . دار عالم الكتب . 1970 .

- فرانس فانون : سوسيولوجية الثورة . ترجمة ذوقان قرقوط . بيروت .
دار الطليعة . 1970 .

- منير مشابك موسى : المدخل في علم الاجتماع . الكتاب الثالث .
علم اجتماع التربية . الجزء الأول . 1960 .

- محمد علي محمد : مجتمع المصنع . دراسة في علم الاجتماع .
الطبعة الثانية . الاسكندرية . الهيئة المصرية العامة للكتاب . 1975 .

- محمود عودة : (الهجرة الى مدينة القاهرة . دوافعها
وأنماطها وآثارها .) ، في المجلة الاجتماعية القومية .
العدد 1 . المجلد 11 . القاهرة . 1974 .

- محمد بومخلوف : انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة :
الاندماج والاغتراب . الجزائر . معهد علم الاجتماع . جامعة الجزائر .
1984 .

- محمد الجوهري وآخرين : دراسات في علم الاجتماع
الريفي والحضري . الطبعة الثالثة . القاهرة . دار الكتاب للتوزيع . 1979 .

..../....

- ماكيفر وشارلزبيج : المجتمع، طرجمة محمّد العزاوي وآخرين، الجزء الثاني، القاهرة، المكتبة المتخصصة المصرية، 1977.

- محمود فهمي العطروزي : العلاقات الادارية في المؤسسات والشركات، القاهرة، عالم الكتب، الطبعة الأولى، 1969.

- محمّد طلعت عيسى وعدلي سليمان : خدمة الفرد، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1962.

- محمّد نجيب توفيق : الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، الطبعة الأولى، 1967.

- محمود حسن : مقدمة الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، دار الكتب الجامعية، 1975.

- محمّد فائق عبدالحميد : الرعاية العمالية في المجتمع الاشتراكي، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، (بدون سنة).

- محمّد الجوهري وآخرين : دراسة في علم الاجتماع، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الثانية، 1975.

- وهيب سمعان : دراسات في التربية المقارنة، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1974.

..../....

ب ـ مراجـــع القواميــس

ـ ابراهيــم مذكـــور: معجم العلوم الاجتماعية ،الهيئـــــة المصريـــة العـامة للكتـاب ،القاهرة ، 1975 .

ـ أحمد زكـــي البدوي : معجـم مصطلحـات العلوم الاجتمـاعية ،بيروت ، مكـتبة لبنـان ، الطبعة الثـانية ، 1982 .

ـ الشيـخ أحمـــد رضـــا : معجـم متن اللّغـة ،بيـــروت ، دار مكـتبة الحيـاة ، المجلد الثـاني ، 1975 .

ـ فـــؤاد أفرام البستـاني : منجـــد الطلاب ، بيـــروت ، دار المشـــرق ، الطبعة الخـامسة والعشرون ، 1976 .

ـ محـمّد عـاطفغيث: قـاموس علم الاجتـمـاع ،القـاهرة ، الهيئـــة المصريـــة العـامة ، 1979 .

ـ نخبـة من الأسـاتذة المصريين والعرب: قـاموس العلوم الاجتماعيـة ، القـاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتـاب ، 1975 .

ج ـ المـــواثيــــق:

ـ القـانون الأسـاسي العام للعـــامـل : الاتحاد العام للعمـال الجزائريين ، الجزائرفي 05 غشت ، 1978 .

ـ المجـاهد الاسبـــــوعي : اللســـان المركـــزي لجبهة التحرير الوطني ، (دراسـات في الاقتصـاد الجـزائري) العدد 1035 ، 06 جوان ، 1980 ، مقـــال لعثمـان بلقـــندوز .

..../....

- المخطط الرباعي : التقرير العام ،الجزائر، 1974.
- الميثاق الوطني : حزب جبهة التحرير الوطني ، 1976.
- ميثاق الثورة الزراعية : الجزائر، 1971.
- حزب جبهة التحرير الوطني : النصوص الأساسية المصادق عليها من طرف المؤتمر الرابع للحزب، الجزائر، من 27 الى 31 يناير، 1979.
- حزب جبهة التحرير الوطني : ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجزائر، 1975.
- حزب جبهة التحرير الوطني : الدستور، الجزائر، 1976.
- حزب جبهة التحرير الوطني : الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعامل ،الجزائر، 1978.
- حزب جبهة التحرير الوطني : خلية الحزب، مطبوعات قسم النشر والتوثيق ، الجزائر، 1980.

ثانيـا ـ المصادر باللغة الفرنسيـة .

أ ـ الكتـــب

- AMMOUR Kader, LEUCATE Chistian et autres : La voie Algerienne les contradictions d'un developpement National, Paris Maspero, 1974.

- BELLOULA Tayeb: De l'organisation soclaliste des entrprises Alger, Edition du parti , 1977.

- BENATIA Farouk: ALGER: agrégat ou cité : L'integration citadine à Alger , de 1919 à 1979, Reghaia, S.N.E.D, 1980.

- BENISSAD Mohamed EL Hocine: Economie du developpement de L'algerie 1962-1982, ALGER, O.P.U, 2eme Edition, S.D.

- BEN HOURIA Tahar: L'economie de L'algerie, Paris, Maspéro 1980.

- BOURDIEU Pierre et Sayad Abdelmalek : Le deracinement Paris, Editions de Minuit, 1974.

- BOUTEFNOUCHET Mostefa: Le socialisme dans L'entrprise Alger , coédition, E.A.P, et O.P.U, 1982.

- CHALIAND Gerard: L'algerie est-elle socialiste? Paris Maspéro, 1964.

- DAMAK Oum Kaltoum: La Maindoeuvre industrielle d'origine rurale, Intensité et rôle des attaches avec le milieu d'origine, Tunis, R.T.S.S, N° 64, 1981.

- DUVERGER Maurice: Sociologie Politique , Paris, P.U.F 3° Edition, 1968.

.../...

- EIZNER Nicole: Anciens paysans nouveaux ouvriers, Paris Edition l'harmattan, 1979.

- EL KENZ Ali, GUERID Djamel, CHIKHI Said: Industrie et societé , le cas de la S.N.S, Algerie, (AVRIL 1978- juin 1982).

- GUILLIN Alain et YVON Bourdet: Clefs pour l'autogestion Paris, Seghers, 1977.

- GUILLIN I.L. and GUILLIN J.F.H: Introduction to Sociology NY, MAGMILLAN, 1947.

- KRIER Henri : Main d'oeuvre rurale et développement industriel, Paris, G.E.C.A, 1961.

- MEISTER Albert: Alphabetisation et developpement le role de l'alphabetisation fonctionnelle dans le developpemont et la modernisation, Paris, edition Anthropos, 1973.

- MUTIN Georges: La Mitidja decolonisation et espace geographique , O.P.U, Alger, et C.N.R.S, Paris 1977.

- PAYET Maurice: L'integration de l'ouvrier dans l'entreprise Paris, Payot, 1961.

- ROCHARD Joseph: Les ouvriers ruraux, Paris, Editions ouvrieres, 1966.

- SAFIR Nadji : Industrialisation et emploie en Algerie : These de Doctorat 3em cycle , ecole des haute etudes des sciences sociales, Paris, 1979

.../...

- VINCIENNE Monique: Du village à la ville, le systéme de mobilité des Agriculteurs, Paris- La Haye, Mouton 1972.

- VIRTON Paul: les dynamismes sociaux, Tome 2, Paris Edition ouvriéres, 1966.

ب- المراجع : القواميس

- BIROU Alain: Vocabulaire des sciences sociales, Paris, ed, ouvrieres, 1966.

- FOULQUIE Paul: Vocabulaire des siences sociales, Paris P.U.F, 1978.

- FAIRCHILD H.P.(Director) : Dictionary of sociology, N.Y. PHILOSOPHICOL Library, 1944.

- GRAWITZ Madeleine: L'exique des siences sociales, Paris DALLOZ, 1981.

ج - الوثائق والمجلات .

- BENATIA Farouk: L'algerie dans les siences sociales (1962-1982) siences sociales Panorama, N° 8, 1982 special recharche.

- F.L.N/ U.G.T.A : Documents adoptés par le 5 eme congrés Alger. 1975.

- MINISTERE de L'information et de la culture, Alger, dix Anneés de realisation (11 Juin 1965-19 Juin 1975) 1972.

المعهد الوطني للعلوم الاجتماعية

الخروبة ـ الجزائر

استجواب

حول

(اندماج ، وادماج العمال الريفيين بالمنشأة الصناعية
الجزائرية .)

أخي العامل ، سألقي عليك بعض الاسئلة البسيطة والواضحة هدفها الوحيد خدمة العمال ، والمعرفة العلمية ، وتتركز حول حياتك وعملك بالمنشأة . وان نجاح بحثنا هذا يتوقف بدرجة كبيرة على اجاباتكم الصريحة ، وأعلم أن كل ما تصرح به يبقى في الكتمان التام ، وأننا لا نسجل اسمك ، أو عنوانك ، وكل ما في الامر أننا نحاول الاستفادة من خبرتك في العمل الصناعة .

وشكرا

مقدم من الطالب :

السعودى سعد الدين .

أولا ـ بيانات شخصية .

1 ـ السن :

2 ـ الفيئة الإجتماعية : ماذا يعمل أبوك ؟

3 ـ البنية الجغرافية (الاصل الجغرافي) حسب الولايات .

4 ـ المستوى التعليمي : أمي ، ابتدائي ، متوسط ، ثانوى .

5 ـ الحالة المدنية : أعزب ، متزوج .

6 ـ عدد الاولاد :

7 ـ المهنة السابقة :

8 ـ المهنة الحالية :

9 ـ مدة عملك بالمنشأة :

ثانيا ـ بيانات حول مشاركة العمال في نشاطات المنشأة .

1 ـ النقابة :

10 ـ هل أنت نقابي ؟ نعم ، لا .

11 ـ هل تنتخب ؟ نعم ، لا

12 ـ هل رشحت نفسك كي تصبح عضو نقابي ؟ نعم ، لا .

13 ـ في رأيك هل جمعية العمال تحقق لك مطالبك و تحل مشاكلك ؟

نعم ، لا .

في حالت الاجابة بـ لا لماذا ؟

14 ـ ما هو دور النقابة حسب رأيك ؟

15 ـ عند وجود مشكل لديك في العمل أين تتوجه ؟

النقابة ، رئيسك في العمل ، لا يتوجه .

2 ـ الحزب :

16 ـ هل أنت علي علم بوجود خلية الحزب بالمنشأتك ؟

نعم ، لا .

17 ـ ما هو دور خلية الحرب حسب رأيك ؟

3 ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

18 ـ هل أنت علي علم بوجود نظام التسيير الاشتركي بمنشأتك ؟

نعم ، لا .

19 ـ ما هو دور نظام التسيير الاشتراكي حسب رأيك ؟

4 ـ النشاطات الثقافية و الترفيهية :

20 ـ هل أنت علي علم بوجود نشاطات ثقافية و ترفيهية بمنشأتك ؟

نعم ، لا .

21 ـ هل تشارك في الرحلات التي تنظمها منشأتك ؟ نعم ، لا .

22 ـ هل تبعث أولادك الي المخيمات الصيفية ؟ نعم ، لا .

لماذا ؟

ثالثا ـ بيانات حول العمل وعلاقات العمل :

23 ـ ما هو نوع العمل الذى تقوم به حاليا بمنشأتك ؟

24 ـ هل العمل الذى تقوم بـه : سهل ، صعب ، خطيـر ، أخرى ؟

25 ـ هل أنت راضي عن عملك ؟ نعم ، لا .

لماذا ؟

26 ـ هل تتفاهم مع مرؤوسيك في العمل ؟ نعم ، لا .

لماذا ؟

27 ـ هل تتفاهم مع زملائك في العمل ؟ نعم ، لا .

28 ـ هل لديك اصدقاء ؟ نعم ، لا .

29 ـ هل هؤلاء الاصدقاء من : عائلتك ؟

قريتك ؟

وحدتك ؟

رابعا ـ بيانات حول وسائل وطرق الاندماج بالمنشأة :

1 ـ السكن :

30 ـ هل تقدم لك المنشأة سكنا ؟ نعم ، لا .

31 ـ ما هو نوع السكن الذى تسكنه ؟ قروي

قصديرى

عادى

32 ـ هل أنت راضي عن مسكنك ؟ نعم ، لا .

33 ـ مكان الاقامة الحالي ؟

34 ـ هل تسكن مع عائلتك ؟ نعم ، لا .

35 ـ هل مازال لديك قطعة أرض بالريف أو بعض الحيوانات ؟

نعم ، لا .

36 ـ هل تقوم بزيارة عائلتك ؟ نعم ، لا .

37 ـ اذا أعطتك المنشأة مسكنا هل تبقى بها ؟

نعم ، لا .

38 ـ اذا وجدت عملا قرب عائلتك بالريف هل تعود ؟

نعم ، لا .

2 ـ النقل :

39 ـ هل تقدم لك المنشأة وسائل النقل ؟ نعم ، لا .

40 ـ ما هي طريقة التحاقك بمنشأتك ؟

41 ـ هل تتغيب عن عملك ؟ نعم ، لا .

في حالة الاجابة بنعم لماذا ؟

42 ـ هل تقدر المنشأة وضعيتك عندما تتغيب ؟

نعم ، لا .

3 ـ المطعم :

43 ـ هل تأكل بمطعم المنشأة ؟ نعم ، لا .

لماذا ؟

4 ـ الطب :

43 ـ هل طبيب المنشأة يهتم بصحتك ؟ نعم ، لا .

في حالة الاجابة بلا لماذا ؟

45 ـ عندما تشعر بمرض أين تعالج ؟ طبيب خاص ، طبيب المنشأة .

5 ـ التكوين :

46 ـ هل استفدت من دروس محو الامية ؟ نعم ، لا .

47 ـ بأي لغة تفضل أن تكوين هذه الدروس ؟ عربية ، فرنسية .

48 ـ هل طلبت الحصول علي تكوين مهني من مسؤوليك ؟ نعم ، لا .

في حالة الاجابة بنعم : هل تحصلت عليه بالفعل ؟

نعم ، لا .

6 ـ الترقية

49 ـ بأي مستوى دخلت الي تالمنشأة ؟

50 ـ هل حصلت علي ترقية ؟ نعم ، لا .

في حالة الاجابة بلا لماذا ؟

خامسا ـ بيانات حول آراء العمال عن الاندماج بمنشأتهم :

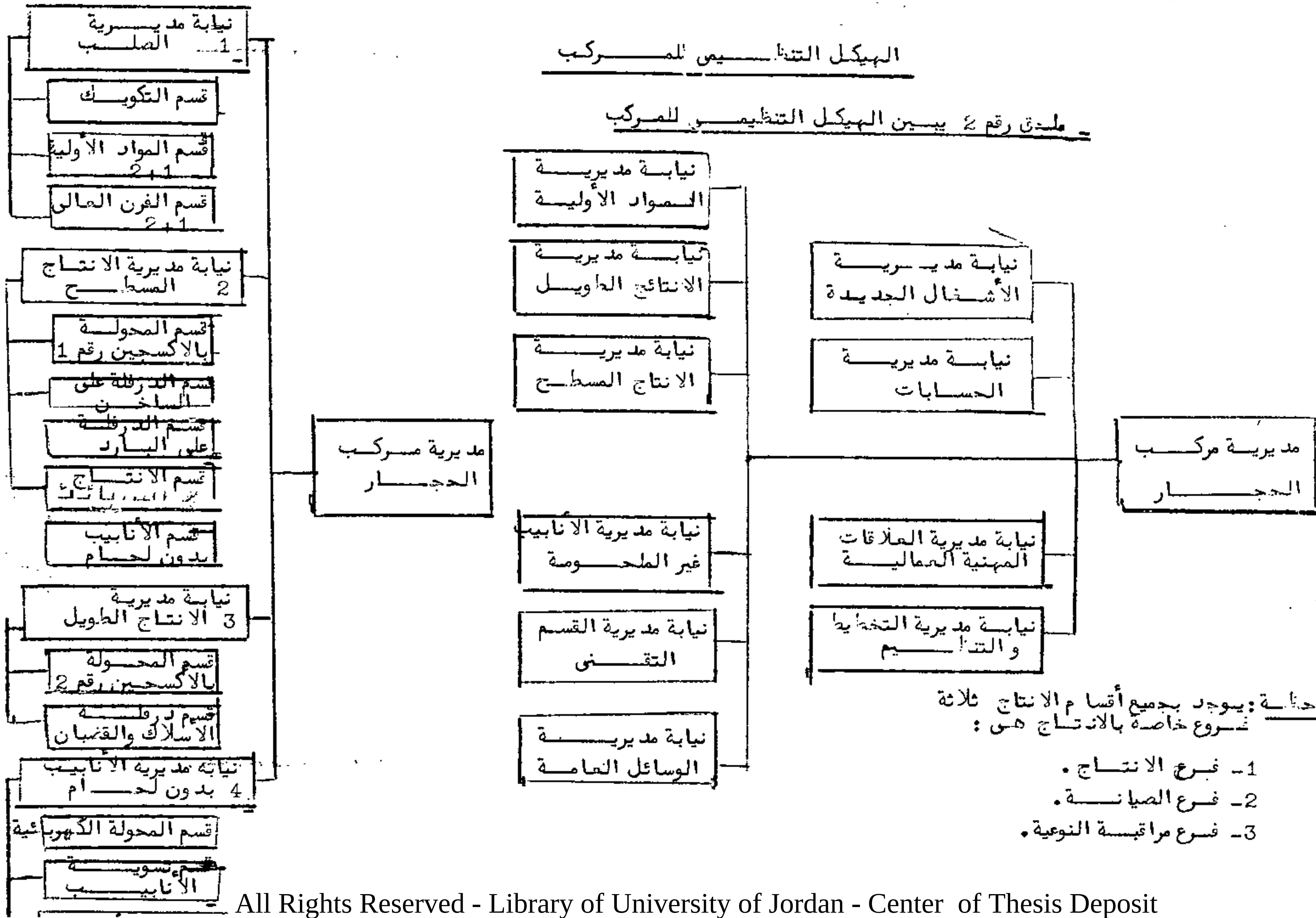
51 ـ هل أنت تعيش الان أحسن من قبل التحاقك بمنشأتك ؟

نعم ، لا .

52 ـ ما هي الوسائل التي تشجع اندماجك بالمنشأة حسب رأيك ؟

الهيكل التنظيمي للمركب

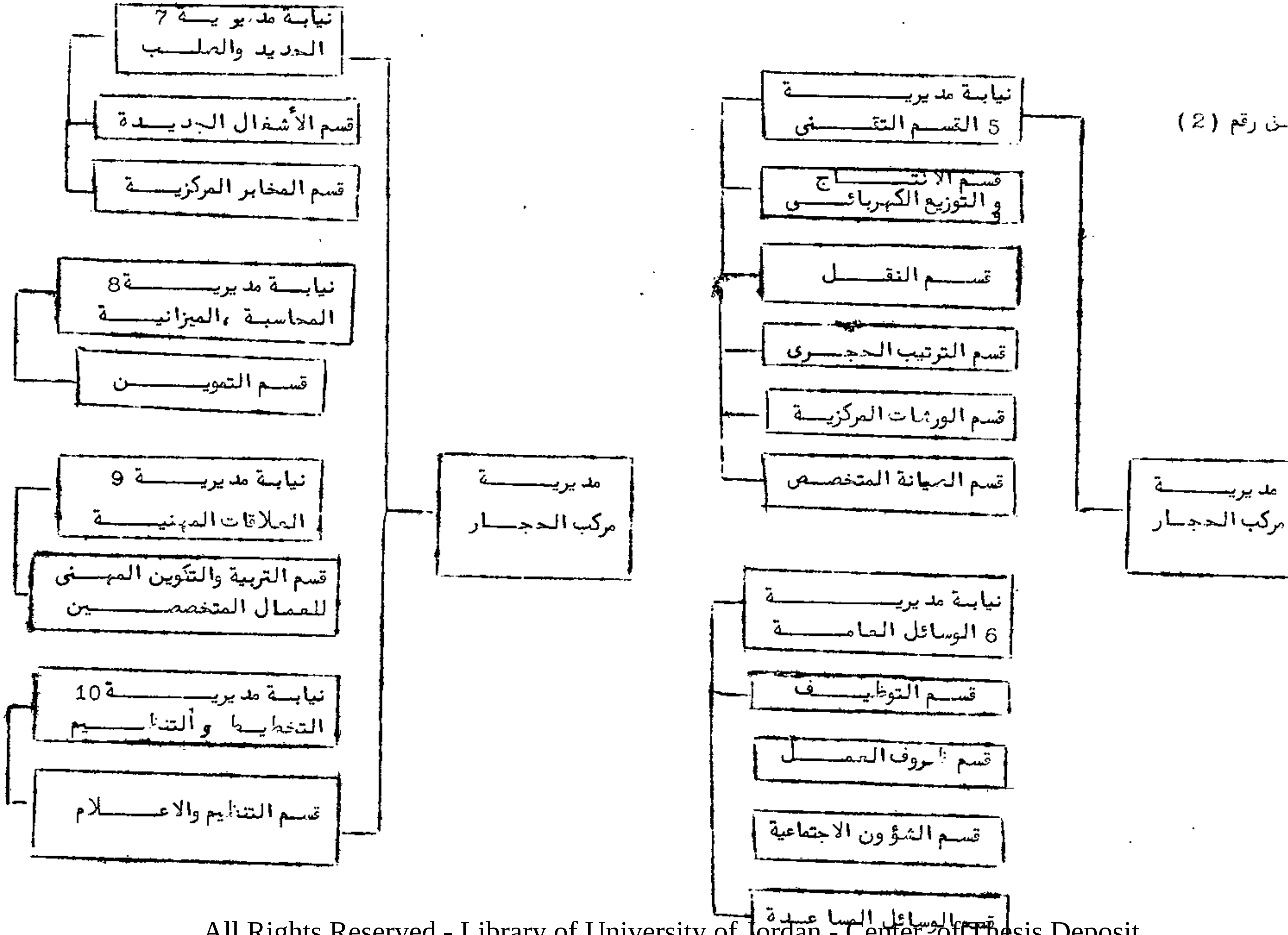
ملحق رقم 2 يبين الهيكل التنظيمي للمركب



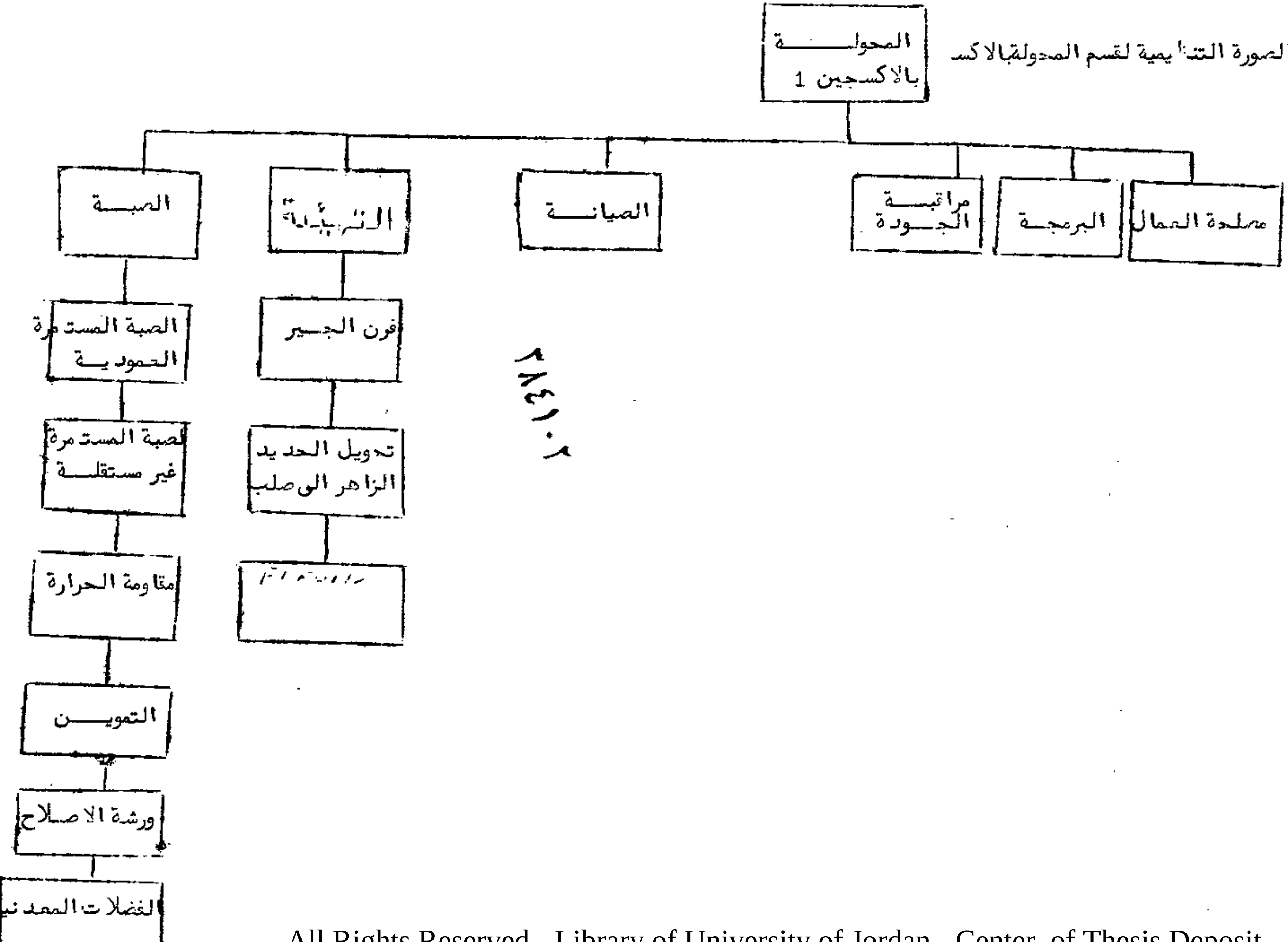
ملاحظة : يوجد بجميع أقسام الانتاج ثلاثة فروع خاصة بالانتاج هي :

1- فرع الانتاج .
2- فرع الصيانة .
3- فرع مراقبة النوعية .

تابع ملحق رقم (2)



ملحق رقم (3) يوضح الصورة التنظيمية لقسم المحولة بالاكسجين



ملحق رقم 4

- مركب الحديد المتكامل

1- تخزين .
2- تلبيد .
3- فرن عالي .
4- آلة الصب .
5- صباغة الفولاذ بالاكسجين .
6- درفلة على الساخن .
7- درفلة على البارد .
8- صناعة الأنابيب ذات اللحام الحلزوني .
9- درفلة قطاعات .
10 أنابيب دون لحام .
11 - صب السبائك .
12 - صناعة الفولاذ الكهربائي .
13 - صناعة الفولاذ بالأكسجين المحولة 3 .
14 - تلبيد .
15- فرن عالي
16 - معمل الكوك .

